Deutscher Bundestag
5. Wahlperiode

Drucksache V/2453

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
II/4 - 24120 - 6377/67

Bonn, den 15. Januar 1968

An den Herrn
Präsident des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich gemäß § 25 Abs. 2 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt vom 11. August 1961 (BGBl. I S. 1206) den von der Bundesregierung beschlossenen

Zweiten Bericht über die Lage der Jugend und die Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe (Jugendbericht)

mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Federführend ist der Bundesminister für Familie und Jugend.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers
Brandt

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 532 Bad Godesberg, Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. 6 35 51



Zweiter Bericht über die Lage der Jugend und die Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe gemäß § 25 Abs. 2 des Jugendwohlfahrtsgesetzes

— Jugendbericht —

Inhalt

Vorbemerkung

Der erste Bericht der Bundesregierung über die Lage der Jugend und die Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe gemäß § 25 Abs. 2 des Jugendwohlfahrtsgesetzes — Jugendbericht — wurde am 14. Juni 1965 dem Deutschen Bundestag vorgelegt (Drucksache IV/3515). Er hatte die Aufgabe, ein annähernd geschlossenes Bild von der Situation der deutschen Jugend in der modernen Gesellschaft zu geben und darüber hinaus Vorstellungen und Maßstäbe für eine nüchterne Einschätzung der Wirklichkeit der Jugendhilfe zu entwickeln.

Der zweite Jugendbericht beschränkt sich auf die Teilbereiche „Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe" sowie „Jugend und Bundeswehr". Er ergänzt insoweit zugleich den ersten Jugendbericht. Der erste Jugendbericht konnte Fragen der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe nicht im einzelnen behandeln und mußte auch auf eine Darstellung des Einflusses des Wehrdienstes auf die Lage der Jugend verzichten.

Die ersten drei Kapitel des Teils „Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe" wurden vom Bundesministerium für Familie und Jugend, das vierte Kapitel wurde vom Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen erarbeitet. Den Teil „Jugend und Bundeswehr" erstellte das Bundesministerium der Verteidigung, den darin eingefügten Bericht über den zivilen Ersatzdienst das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Den Bericht über „Wehrbereitschaft und Wehrerziehung in Mitteldeutschland" verfaßte das Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen.

TEIL

Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe

Inhalt

2. KAPITEL

Ausbildung des Mitarbeiters in der Jugendhilfe

Seite

Anlagen

Einführung

Die Leistung der Jugendhilfe hängt weitgehend von den Menschen ab, die sich ihr widmen. Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter ist daher eine zentrale Aufgabe aller derer, die sich für Jugendhilfe verantwortlich wissen.

Die Probleme der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter lassen sich nicht isoliert darstellen und beurteilen, sondern können nur im Blick auf die gegenwärtige gesellschaftliche Situation der Jugendhilfe im Rahmen des Erziehungssystems und im Zusammenhang mit anderen gesellschaftlichen Bereichen gewürdigt werden. Dabei ist es erforderlich, historisch gewachsene und mutmaßliche künftige Entwicklungen zu bedenken. Dem Bericht wird daher im 1. Kapitel ein orientierender Überblick über Aufgaben und Träger der Jugendhilfe vorangestellt, dem sich eine Schilderung ihrer geschichtlichen Ursprünge anschließt. Sodann werden die heutigen Probleme und Entwicklungstendenzen der Jugendhilfe angesprochen und die Formen der Mitarbeit verdeutlicht. Es folgen Hinweise auf die Zahl der Mitarbeiter und Angaben zur Bedarfslage. Im 2. und 3. Kapitel schildert der Bericht die gegenwärtige Lage auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter. Er versucht, die Vielfalt der Ausbildungswege und des Fortbildungsangebots zu veranschaulichen und zugleich die wesentlichen Schwierigkeiten, Probleme und Entwicklungslinien aufzuzeigen. Ein abschließendes, vom Bundesministerium für gesamtdeutsche Fragen erarbeitetes 4. Kapitel behandelt die Auswahl und Schulung von Führungskräften der Jugendarbeit in Mitteldeutschland. Die Tätigkeit anderer kommunistischer Organisationen und vor allem auch nichtkommunistischer Gruppierungen auf diesem Gebiet wurde nicht dargestellt. Zu beachten waren die prinzipiellen Unterschiede zwischen kommunistischer Jugendarbeit im anderen Teil Deutschlands und Jugendhilfe in der Bundesrepublik. Sie lassen einen einfachen Vergleich der Maßnahmen und Bestrebungen nicht zu.

Der Bericht hat — seinem Auftrag entsprechend — die Lage zu schildern. Er kann nicht erschöpfend alle Aspekte erfassen. Wertungen und Folgerungen sind nur in begrenztem Umfang möglich. Der Bericht will aber ein Anstoß sein und eine Grundlage bieten für verstärkte und vertiefte Beschäftigung aller Verantwortlichen mit den drängenden Fragen der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe.

In den Bericht wurden Beiträge von Frau Dr. Irmgard Berghaus, München, Frau Dr. Christa Hasenclever, Bonn, Dr. Bernhard Happe, Köln, Direktor Dr. Walter Hornstein, München, Dr. Arno F. Kosmale, Berlin, Professor Dr. Klaus Mollenhauer, Kiel, Dr. Albrecht Müller-Schöll, Stuttgart, Dr. Kurt Nachbauer, Freiburg/Br., Professor Dr. Franz Pöggeler, Aachen, Frau Dr. Doris Röcker, Stuttgart, Dr. Paul Steinmetz, Hustedt, Dr. Ulf Weißenfels, Kassel, und Direktor Hans Wollasch, Freiburg/Br., eingearbeitet. Außerdem haben Professor Dr. Werner Küchenhoff, Hannover, und Senatsdirektor Werner Müller, Berlin, beratend mitgewirkt. Der Bericht stützt sich ferner auf Auskünfte der zuständigen obersten Landesbehörden, des Sekretariats der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder, des Statistischen Bundesamtes, der kommunalen Spitzenverbände, der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege, der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk, des Deutschen Bundesjugendringes, der Bundesvereinigung Musischer Jugendbildung und der Studentischen Zentralstelle. Ferner wurde vom Bundesministerium für Familie und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut, das maßgeblich bei der Erstellung des Berichts mitgewirkt hat, eine weitgestreute Fragebogenaktion bei den Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt.

1. KAPITEL

Der Mitarbeiter in der Jugendhilfe

I. Die Jugendhilfe im Rahmen des Erziehungssystems

1. Aufgaben und Träger der Jugendhilfe

Der Begriff Jugendhilfe umfaßt eine Vielzahl von Einrichtungen, Maßnahmen, Aktivitäten, gesetzlichen Regelungen und Bestrebungen innerhalb des Erziehungssystems, die zwar nicht ohne weiteres auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen sind, aber doch sämtlich der gesellschaftlichen Einordnung und Aktivierung der jungen Generation dienen. Die lange Zeit übliche Kennzeichnung, daß es sich hier um erzieherische Hilfen außerhalb von Familie, Schule und Beruf handele, trifft die Wirklichkeit heutiger Jugendhilfe nur mehr in beschränktem Umfang; die Grenzen sind fließend geworden. Die Eigenart der Jugendhilfe und das Charakteristische ihrer Bestrebungen können weder in einer eindeutigen Abgrenzung noch gar in Frontstellung gegen Familie, Schule und Beruf gesehen werden: Viele Maßnahmen und Bestrebungen der Jugendhilfe sollen familienunterstützend wirken und die Erziehungskraft der Familie stärken. Die Schule hat eine Reihe von Aufgaben der Jugendpflege aufgenommen, während zahlreiche Maßnahmen der Jugendhilfe darauf zielen, Schulprobleme lösen zu helfen. In der Jugendsozialarbeit ist ein eigener Zweig der Jugendhilfe entstanden, der sich die Berufsförderung und -eingliederung der Jugend zur Hauptaufgabe macht.

Eine orientierende Vorschau auf das Gebiet, um dessen Probleme es sich im folgenden handelt, kann deshalb nur die Vielfalt der einzelnen Bereiche darstellen, ohne damit den Anspruch auf eine Systematik zu erheben, die beim gegenwärtigen Stand der wissenschaftlichen Durchdringung noch nicht geleistet werden kann, für die Zukunft aber dringend notwendig ist. So stellt die nachfolgende Übersicht einen vorläufigen Versuch dar, anschaulich zu machen, wo überall — mittelbar oder unmittelbar — Jugendhilfe im weiten Sinn des Wortes geschieht. Die Übersicht ist funktional zu verstehen; sie will keine begriffsbestimmenden oder rechtlichen Abgrenzungen liefern.

Jugendhilfe

als Familienunterstützung, -ergänzung und Familienersatz

Maßnahmen:

Mithilfe bei der Ehe-, Mütter- und Elternberatung
Erziehungsberatung,
Erziehungsbeistandschaft,
Freiwillige Erziehungshilfe,

Pflegekinderwesen,
Vormundschaft,
Heimerziehung,
Fürsorgeerziehung,

Adoptionen,

Mithilfe bei der Mütter- und Familienerholung,
Kinder- und Jugenderholung,
Jugendschutz

Einrichtungen:

Beratungsstellen, Kindertagesstätten, Krippen, Kindergärten, Horte,

Heime: Säuglingsheime, Kinder- und Jugendheime, Erziehungsheime, Sonderheime für Behinderte und Gestörte, Heilpädagogische Einrichtungen, Erholungsheime, Wohnheime, Kinder- und Jugenddörfer

Im Zusammenhang mit Straffälligkeit:

Jugendgerichtshilfe, Bewährungshilfe, Hilfen im Jugendstrafvollzug

als Jugendarbeit und Jugendbildung

Maßnahmen:

Jugendberatung, Vorbereitung auf Ehe und Familie, Freizeithilfen, Sport und Jugendreisen, Jugenderholung, Musische Bildung, Bildungs- und Erziehungshilfen für den Umgang mit Massenmedien,
Politische Bildung,

Internationale Jugendarbeit, Internationale Jugendbegegnungen,

Soziale Dienste,

Jugendschutz

Einrichtungen:

Freizeitstätten, Spiel- und Sportplätze, Jugendklubs, Jugendherbergen, Bildungsstätten, Kinder- und Jugendbibliotheken

Im Zusammenhang mit

der Schule:

Eltern- und Schülerberatung, Schulgesundheitspflege, Schulkindergärten, Schülerwohnheime, Sondereinrichtungen

Arbeit und Beruf:

Ausbildungsförderung, Jugendberufshilfe, Mithilfe bei der Berufsfindung, Berufsberatung und beim Arbeitsschutz für Kinder und Jugendliche, berufsbezogene Bildungsarbeit, Jugendwohnheime, Jugendgemeinschaftswerke, beschützende Werkstätten

Die Tätigkeitsfelder der Jugendhilfe erstrecken sich auf weitverzweigte und verschiedenartige Gebiete. Sie reichen etwa von vorsorgender, heilender und pflegender Gesundheitshilfe, über Schutz- und Sorgemaßnahmen für Kinder und Jugendliche in besonderen Lebenslagen bis zu rein erzieherischen Aufgaben und zur Förderung der Jugend und ihrer Verbände und Gemeinschaften. Viele dieser Tätigkeitsfelder gehören eng zusammen, andere haben nur wenig gemeinsam. Die bisher übliche und vereinfachende Aufteilung in Jugendpflege, Jugendfürsorge und Jugendsozialarbeit kann heute nicht mehr ohne weiteres als sachgemäßes Ordnungsschema gelten. Auch damit wird die Notwendigkeit unterstrichen, die begriffliche und sachliche Klärung des Feldes mit dem Ziel einer weiteren systematischen Durchdringung voranzutreiben.

In der Jugendhilfe sind sehr unterschiedliche Berufsgruppen tätig, die Berufsfunktionen, Tätigkeitsmerkmale und Probleme der Mitarbeiter differieren erheblich; höchst unterschiedliche Wege der Vorbildung führen zu den einzelnen Arbeitsfeldern, die Anforderungen weichen stark voneinander ab, und die Beanspruchung liegt auf verschiedenen Gebieten. Überblickt man die wichtigsten Berufsgruppen der Jugendhilfe, so lassen sich drei Gruppen bilden: die Gruppe der sozialen und sozialpädagogischen Berufe, die das Gros der in der Jugendhilfe Tätigen ausmacht, die zahlenmäßig kleine Gruppe der Akademiker — vorwiegend Pädagogen, Juristen, Psychologen, Mediziner und Theologen —, und die Gruppe der sonstigen Fachkräfte — darunter etwa: Diakone, Gemeindehelferinnen, Verwaltungskräfte, handwerkliche und hauswirtschaftliche Fachkräfte —. Zu diesen drei Gruppen kommt die große Zahl der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter, in manchen Bereichen über 90 v. H. der Gesamtzahl.

Während sich die Berufsfunktion des Lehrers bei aller Verschiedenartigkeit der Schulgattungen letztlich doch auf die Formel des Lehrens zum Zwecke der Bildung zusammenfassen läßt, gibt es keine in diesem Sinne einheitliche, für alle Mitarbeiter in der Jugendhilfe geltenden Tätigkeitsmerkmale. Therapeutische und pflegerische Funktionen stehen neben pädagogischen, fürsorgerische und solche der sozialen Hilfeleistung neben Bildungsaufgaben und verwaltenden und organisatorischen Tätigkeiten. Deshalb ist es schwer, allgemeine gültige Aussagen über die Probleme der Mitarbeiter in der Jugendhilfe zu machen.

Die Schwierigkeiten vergrößern sich dadurch, daß Jugendhilfe nicht nur einen Komplex verschiedenartiger Einrichtungen und Tätigkeiten darstellt, sondern zugleich von einer Vielzahl gesellschaftlicher Gruppen geleistet wird. Im Gegensatz zum Schulwesen, das in Deutschland überwiegend vom Staat getragen und grundsätzlich von ihm beaufsichtigt wird, sind in der Jugendhilfe neben der öffentlichen Hand zahlreiche gesellschaftliche Gruppen in unmittelbarer und selbstverantwortlicher Weise als Träger tätig. Die jeweiligen geistigen, politischen, sozialen und religiösen Zielvorstellungen der betreffenden Träger spielen eine größere Rolle als im Schulwesen; die Jugendhilfe steht mitten in Konkurrenz und Kooperation der gesellschaftlichen Gruppierungen. Kennzeichnend für die Jugendhilfe ist zudem ein besonders geartetes Verhältnis des Zusammenwirkens öffentlicher und freier Träger.

Zum Gesamtbereich der Jugendhilfe gehört auch die Förderung der Jugend in ihren Verbänden und Gemeinschaften. Die Tatsache, daß es im Felde der Jugendhilfe Einrichtungen, Bestrebungen und Förderungsmaßnahmen gibt, die die Jugendlichen nicht als Hilfsbedürftige im Auge haben, sondern in denen es darum geht, Aktivität und Spontaneität der Jugend selbst zu fördern, hat für das Verständnis der Mitarbeiter-Problematik besondere Bedeutung. Wo es nicht um Hilfeleistung im engeren Sinn, sondern primär um Förderung, Anregung und Freisetzung jugendlicher Kräfte geht, stellt sich immer zugleich die Frage, wie aus den Mitgliedern dieser Verbände und Zusammenschlüsse Mitarbeiter werden können.

2. Ursprünge der Jugendhilfe

a) Jugendhilfe als Antwort auf die Probleme der beginnenden Industrialisierung im 19. Jahrhundert

Jugendhilfe ist zunächst notwendig geworden als Folge der sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Umstrukturierungen in der Epoche der beginnenden Industrialisierung, durch welche sich die Situation des Kindes und des Jugendlichen und die erzieherischen Bedingungen wandelten. Jugendhilfe ist allerdings nicht nur eine bloße Reaktion auf diese Veränderung der Lebensbedingungen, sondern zugleich das Ergebnis einer neuen Betrachtungsweise von Phänomenen, die zum Teil auch schon vorher vorhanden waren. Jugendhilfe im modernen Sinn entsteht erst dadurch, daß Probleme der heranwachsenden Generation in einem neuen, bis dahin nicht üblichen Sinn, als pädagogische Probleme betrachtet werden.

Die wichtigsten objektiven Bedingungen sind dabei die Auflösung der herkömmlichen zünftischen Arbeitsformen und der damit verbundenen erzieherischen Gegebenheiten, die Veränderungen in der Familienstruktur und die neuen Arbeitsbedingungen der industriellen Fertigung. Das Problem der Kinder- und der Jugendverwahrlosung zieht die Aufmerksamkeit am stärksten auf sich. Die als „verwahrlost" bezeichneten Verhaltensweisen nehmen zu, und wo vordem noch Maßnahmen der bloßen fürsorgerischen Betreuung ausreichend schienen, wird ein pädagogisches Problem gesehen. Diese Wendung vom fürsorgerisch-bewahrenden zum pädagogischen Typus der Hilfe zeigt sich auch in der Enstehung des Kindergartens. Schon Jahrzehnte vor Fröbel gab es Stätten zur tageweisen Aufsicht über Kinder, aber ohne Einsicht in die besonderen damit verbundenen Erziehungsprobleme. Noch bis in die ersten Jahrzehnte des 19. Jahrhunderts hinein sind die sogenanten Kinderbewahranstalten lediglich Auffangstel-

len, hilflos gegenüber dem sich anbahnenden Erziehungsdefizit der Familie. Im dritten und vierten Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts erwacht jedoch das Interesse an ihrer pädagogischen Durchbildung. Ähnliches gilt für die Entdeckung der pädagogischen Probleme, die das handwerkliche Proletariat aufwirft. Aus der sprunghaften Zunahme der Zahl unselbständiger Gesellen, von denen ein bedeutender Anteil weder zunftmäßig gesichert ist, noch in die Meisterfamilie integriert werden kann, wächst der Gesellschaft eine Verantwortung der Jugend gegenüber zu, die sie nur in einer Verbindung von sozial-politischen und pädagogischen Maßnahmen sachgerecht wahrnehmen kann. Das Problem spitzt sich zu und erweitert sich zugleich angesichts der Vergrößerung der Städte, der Veränderung ihrer Struktur und des Aufkommens eines eigenen städtisch-industriellen Proletariats. Die Träger der neuen Erziehungsmaßnahmen werden dadurch mehr und mehr gehalten, ihre erzieherischen Aufgaben auf die Veränderungen in den Bedingungen des Heranwachsens im ganzen zu beziehen und den Prozeß gesellschaftlichen Wandels zu überdenken.

So bilden sich schon im Anfang der Entwicklung Grundprobleme der Jugendhilfe heraus, die bis heute andauern:

die erzieherische Behandlung von Verhaltensabwegigkeiten und -störungen und — damit zusammenhängend — das Problem der Heimerziehung,

die pädagogische Leistungsfähigkeit der Familie und ihre Unterstützung oder Ergänzung,

die erzieherische Hilfe für die berufstätige Jugend,

die erzieherischen Funktionen gesellschaftlicher Institutionen und Prozesse, sowie das Verhältnis von Jugendhilfe zur Jugend- und Sozialpolitik,

die Bildungs- und Erziehungsaufgaben außerhalb der Schule, insbesondere in der Freizeit.

Jugendhilfe ist von Anfang an gekennzeichnet durch ein oft schwer differenzierbares Ineinander von Erkenntnis sozialer Veränderungen, Deutung dieser Fakten und dogmatisch-normativen Leitvorstellungen. Die Initiatoren der ersten Jugendhilfemaßnahmen sind bis über die Mitte des 19. Jahrhunderts hinaus in der Regel Angehörige sozial-konservativer Gruppen, deren pädagogische Impulse häufig im Erschrecken über die Folgen der industriellen Entwicklung wurzeln. Der sozialen Bewegung, in der sie das Symptom einer beklagenswerten Entwicklung sehen, die nur durch ein Zurück zu den vermeintlich intakten ständischen Ordnungen aufzuhalten sei, stehen sie meist ablehnend gegenüber.

Zwei Leitvorstellungen spielen im übrigen im Bewußtsein der Jugendhilfe eine Rolle: überlieferte wie auch neu entwickelte Sozialvorstellungen der Kirchen, insbesondere das Bild des christlich-patriarchalischen Hauses, und organizistische Sozialvorstellungen, die von der Romantik begünstigt oder erneuert werden. Gemessen an diesen Leitvorstellungen müssen freilich die sozialen Veränderungen des 19. Jahrhunderts als eine ins Chaos hineintreibende Entwicklung empfunden werden. Folgerichtig wird, was man als pädagogische Einzeltatsache wahrnimmt, auf die Gesamtgesellschaft übertragen: Verwahrlosung der Gesellschaft im ganzen oder — wie es zwei Generationen später unter dem Eindruck ähnlicher Vorstellungen der Jugendbewegung heißt — „Volkszerstörung“.

b) *Neue Gesellungsformen der Jugend*

Jugendhilfe hat eine zweite Wurzel im Prozeß der fortschreitenden Emanzipierung der Jugend und der Entstehung eines neuen Jugendbildes, das seinerseits wesentlich auf einer neuen Rolle der Jugend innerhalb der Gesellschaft beruht. Dieser Vorgang erreicht seinen Höhepunkt zwar erst im 20., beginnt aber bereits im 19. Jahrhundert. Wenn heute die Förderung der Verbände und Gemeinschaften der Jugend eine wichtige Aufgabe der Jugendhilfe darstellt, so aufgrund der Vorstellung, damit Initiative, Aktivität und Spontaneität der Jugend zu unterstützen. Die Förderung stützt sich auf die Annahme, daß die Jugendgemeinschaften einen wesentlichen Beitrag zur Entfaltung der jugendlichen Persönlichkeit bieten, und darüber hinaus, daß so die Jugend in die Lage versetzt werde, ihren Beitrag zum Prozeß der gesellschaftlichen Veränderung zu leisten.

Diese Vorstellungen sind nicht ohne die Vorgeschichte solcher Bestrebungen im ausgehenden 18. und im 19. Jahrhundert zu denken. Hier werden zum ersten Mal besondere Gesellungsformen der jungen Generation sichtbar, die zunächst im Bereich des Literarisch-Künstlerischen — Sturm und Drang —, dann aber in einem allgemeinen gesellschaftskritischen Sinn Recht auf eigene Wertsetzung, eigene Lebensformen und einen eigenen Beitrag zur gesellschaftlich-kulturellen Entwicklung verlangen. Sie stehen zunächst im Widerspruch zur Welt der Erwachsenen; aber in den gleichzeitig entstehenden pädagogischen Theorien schlagen sich solche Vorstellungen, wenn auch in einer charakteristischen Umformung, nieder: der Gedanke der jugendlichen Spontaneität und Selbsterziehung steht im Mittelpunkt; zugleich wird erwartet, daß die Jugend in einer produktiven Form der Auseinandersetzung mit der Kultur einen Beitrag leiste zum Prozeß der gesellschaftlich-kulturellen Entwicklung und daß sich das alles in jugendspezifischen Formen geselligen Lebens vollziehen müsse. Bezeichnend ist jedoch, daß sich im 19. Jahrhundert weder die Emanzipationsbestrebungen jugendlicher Gruppen selbst, noch die ihnen zugeordnete pädagogische Theorie voll auswirken. Die entschieden liberalen Ansätze in der pädagogischen Theorie, so z. B. Schleiermachers Theorie des geselligen freien Jugendlebens oder die pädagogischen Ideen Ignaz Heinrichs von Wessenberg, kommen nicht zum Zuge oder bleiben, wie die sozialpädagogischen Ansätze bei Diesterweg, auf die Schule beschränkt.

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wird die Jugend wieder mehr als Objekt der Erziehung gesehen, vor allem in den Jünglingsvereinen, in denen die Bildung der jungen Generation in „religiös-sittlicher" Hinsicht betont wird. Diese Vereine können, wenngleich ein eigentliches Freizeitproblem noch nicht besteht, als Vorläufer eines Teils der heutigen Jugendverbände gelten.

c) Ansätze für ein Berufsbild des Mitarbeiters im 19. Jahrhundert

Im Ganzen ist die erste Phase der Jugendhilfe durch die sich aus der beginnenden Industrialisierung ergebende Problematik gekennzeichnet. Das überlieferte Erziehungssystem genügt den neuen Anforderungen nicht mehr. Es entwickelt sich deshalb ein neuer Bereich von Institutionen und Maßnahmen. Zwar gelingt die pädagogische Neuformulierung von bisher bloß fürsorgerisch begriffenen Problemen, zwar wird eine neue Erziehungspraxis mit entsprechenden Institutionen entwickelt und entsteht eine pädagogische Aktivität der Gesellschaft; aber diese Impulse sind weithin eine Umsetzung weltanschaulicher, ständischer, christlich- konservativer Vorstellungen. Alles Wirken bleibt im Rahmen einer harmonisierenden Vorstellungswelt, in der es darum geht, die unteren Schichten der Gesellschaft in eine gegebene Ordnung zurückzurufen. Jugendhilfe gilt als Nothilfe, von der man annimmt, daß sie — bei geglückter Reorganisation der Gesellschaft — überflüsig sein werde.

Das Problem einer sachgemäßen pädagogischen Ausbildung für Mitarbeiter der Jugendhilfe kommt deshalb noch nicht recht auf. Die Zugehörigkeit zu einer der karitativen Gruppen, die Übereinstimmung mit den Zielvorstellungen, die gleiche Einschätzung der gesellschaftlichen Entwicklung scheinen hinreichend, um die Aufgaben lösen zu können. Dort jedoch, wo die pädagogische Problematik einen gewissen Präzisionsgrad erreicht, wo annähernd gleichartige Erziehungsprobleme dauerhaft gelöst werden sollen, tauchen auch die ersten Versuche zu einer genaueren Bestimmung der Berufsrolle auf: bei der Erziehung verwahrloster Kinder in der Inneren Mission — so bei Johann Hinrich Wichern — bei dem an Fröbel anknüpfenden Ausbau des Kindergartens zu einer pädagogischen Einrichtung und bei der gezielten Erziehungshilfe in den Kolpingfamilien.

Als Initiator und Träger der Jugendhilfemaßnahmen ist indessen — neben der langen Tradition katholischer Orden und Kongregationen — vor allem der württembergische Pietismus zu nennen, dessen Anstaltsgründungen in Süddeutschland den eigentlichen Anfang neuzeitlicher Heimerziehung bilden. Abgehoben von den traditionsbestimmten Einrichtungen und Denkweisen erfuhr die deutsche Jugendhilfe einen ähnlichen Neuansatz im katholischen Bereich durch das aus Italien gekommene Werk der Salesianer Don Boscos, das sich direkt der durch die Industrialisierung geschädigten Großstadtjugend zuwendet.

d) Konsolidierung der „Jugendwohlfahrt" um die Jahrhundertwende

Die schon zu Anfang der Entwicklung auftauchenden Themen werden gegen Ende des 19., besonders aber im beginnenden 20. Jahrhundert bis in die ersten Jahre nach dem zweiten Weltkrieg immer deutlicher herausgearbeitet. Es wächst das Verständnis von Industrialisierung und Demokratisierung als Erscheinung von Dauer; eine diesen Prozessen entsprechende Erziehungsthematik wird weitgehend anerkannt. Infolgedessen können auch die Jugendhilfeprobleme genauer erforscht, die Maßnahmen gezielter eingesetzt und rechtliche Sicherungen vorbereitet werden.

Im Vordergrund stehen Jugendkriminalität, Jugendverwahrlosung und Jugendgefährdung. Zunehmende Rationalität in der Suche nach angemessenen Behandlungsmethoden und Einsichten der verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen lassen ursprünglich weitgehend normative Sichtweisen und dementsprechende Behandlungsmethoden zurücktreten. Neue diagnostische Methoden zielen auf die Erkenntnis der Ursachen ab. Der auftauchende Anlage-Umweltstreit spiegelt dabei die Tatsache wieder, daß es hier nicht um ein isoliertes Detailproblem der Jugendhilfe geht, sondern um den Niederschlag gesellschaftlicher Veränderungen. Die überlieferten Erziehungsträger Familie, Schule und Beruf sehen sich zunehmend weniger in der Lage, abwegiges Verhalten aufzufangen und den Erziehungsauftrag allein voll zu erfüllen. Die Lebensbedingungen insbesondere der unteren Schichten bringen die beklagten Symptome immer neu hervor oder begünstigen zumindest ihr Entstehen. Neben den an der Psychopathologie orientierten Maßnahmen bemüht sich die Jugendhilfe um ein Erziehungsmilieu, das schädigende Einflüsse beseitigt und dafür neue soziale Erfahrungsmöglichkeiten schafft. Beispiele dafür sind die Anfänge des Jugendstrafvollzuges, die Reform der Heimerziehung und die Erprobung offener Maßnahmen der vorbeugenden und nachgehenden Fürsorge.

Die Lage der Familie wird immer deutlicher als wesentlicher Faktor erkannt. Die Familie entspricht nicht mehr den Ordnungsvorstellungen des 19. Jahrhunderts, schrumpft immer mehr zur Kleinfamilie, gibt wesentliche Funktionen an Schule und Berufsausbildung ab und ist keine ökonomisch produzierende Einheit mehr, hält aber dennoch an patriarchalischen Leitbildern fest. Besonders trifft das wiederum die proletarische Familie. Der Zusammenhang zwischen ökonomischen Bedingungen, Erziehungsfähigkeit und emotional-sozialer Struktur der Familie tritt in das Blickfeld der Jugendhilfe und erfordert eine ausdrückliche sozialpolitische und pädagogische Zuwendung in gezielten Maßnahmen.

Die hier auftauchenden Probleme stehen in engem Zusammenhang mit den veränderten beruflichen Bedingungen. Das zeigt sich zunächst nur bei der in der Industrie arbeitenden Jugend. Die Sozialstruktur der modernen Industriebetriebe verursacht — nach dem Scheitern patriarchalischer Betriebsverfassungen — ein Defizit in den Lern- und Lebensbedingungen der jungen Generation, dessen Folgen immer deutlicher werden. Dabei steigen jedoch die Erziehungsanforderungen. Innerhalb der Jugendpflege und anderer berufsbegleitender Bildungsbemühungen zeigen sich die ersten Versuche, mit dieser Frage fertig zu werden.

Das Entstehen des Freizeitproblems erweist sich als pädagogisch äußerst folgenreich. Die zunehmende arbeitsfreie Zeit erscheint als etwas Beunruhigendes, das weder mit bürgerlich-pädagogischen Vorstellungen vereinbart, noch als Ausdruck steigender Verwahrlosung gewertet werden kann. Die ersten Jugendpflege-Erlasse und die Pionierarbeit einzelner — vor allem in Hamburg und Berlin — zeigen bald ein differenziertes Bild. Sie verkennen jedoch zumeist den emanzipatorischen Charakter der Freizeit und erreichen mit ihren Maßnahmen kultureller Betreuung, patriotischer Erziehung und sportlich-militärischer Ertüchtigung gerade die Industriejugend am wenigsten. Die fortschreitende Entwicklung zeigt indessen ein zunehmendes Verständnis für die Lebenbedingungen des Individuums in einer industriellen Gesellschaft; die Verflechtung von Jugendhilfeproblemen mit der neueren Sozialgeschichte wird deutlicher. Wiederum erweist sich die Abhängigkeit sozial-pädagogischer Initiativen von der Deutung gesellschaftlicher Wandlungen. Die Tatsache der Demokratisierung der Gesellschaft und ihres Erziehungswesens rückt immer bestimmender in den Vordergrund.

Daß Jugendhilfe vorwiegend die unterprivilegierten sozialen Schichten betreffe, ist eines der entscheidenden Motive der proletarischen Jugendhilfegruppen (Arbeiterwohlfahrt, Kinderfreundebewegung). Sie sind zu verstehen als Selbsthilfe-Organisation des Proletariats, das sich auch im Bereich der Jugendhilfe aus der bürgerlichen Bevormundung emanzipieren will. Die gesellschaftspolitischen Vorstellungen werden auf ihre pädagogischen Konsequenzen hin durchdacht und auf eine neue Praxis der Jugendhilfe bezogen. Der Wille, Jugendhilfe als einen durchgehend demokratischen Bestandteil des Erziehungssystems hervorzubringen, ist ein entscheidendes Motiv. Die pädagogische Aufgabe soll zugleich politisch gelöst werden. Die Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes soll die Klassenteilung überwinden und zu einem entsprechenden politischen Bewußtsein der jungen Generation führen.

e) Wirkungen der Frauenbewegung

Auf die Konsolidierung der „Jugendwohlfahrt" um die Jahrhundertwende hat die Frauenbewegung entscheidenden Einfluß, indem sie Jugendhilfeprobleme neu formuliert und in diesem Bereich ein Feld sieht, das es der Frau ermöglicht, sich nachhaltig zu entfalten. Dabei wird die Überzeugung von der besonderen Qualifikation der Frau und der Möglichkeit ihres eigenständig-verantwortlichen Handelns zum sozialen Fortschritt wirksam. Die Professionalisierung der Tätigkeit in der Jugendhilfe hat hier eine Wurzel. Die zunehmende Enge des Frauenlebens im häuslichen Bereich setzt zudem Kräfte frei, die der Lösung gesellschaftlicher Probleme zugute kommen. Folgerichtig entwickeln sich bei der Professionalisierung der sozialen und sozialpädagogischen Tätigkeiten vornehmlich Frauenberufe. Die Berufsbildung wird vornehmlich von Alice Salomon, die 1908 in Berlin eine soziale Frauenschule gründet, vorangetrieben. Das Programm dieser Schule setzt Maßstäbe und schafft ein Vorbild für zahlreiche andere Ausbildungsstätten im In- und Ausland.

f) Wirkungen der Jugendbewegung

Ebenfalls in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts wirkt sich der Impuls der Jugendbewegung folgenreich auf die Jugendhilfe aus. In ihr werden Tendenzen erneut lebendig, die sich schon zu Beginn des 19. Jahrhunderts bemerkbar gemacht hatten, damals jedoch nicht voll entfalten konnten und in ihrer Wirksamkeit auf eine schmale Schicht und einen bestimmten gesellschaftlichen Sektor beschränkt blieben. Die Jugendbewegung des beginnenden 20. Jahrhunderts trägt in die Praxis der Jugendhilfe und in ihre Ausbildungsstätten eine Reihe neuer Ideen. An der Spitze steht die Vorstellung von der jugendlichen Gruppe als Erziehungsgemeinschaft und überhaupt die Entdeckung der Selbsterziehungskraft der Jugend. Damit wird ein für die Praxis der Heimerziehung wie für den Jugendstrafvollzug wichtiger pädagogischer Gedanke wirksam. Der pädagogische Optimismus, der allerdings zugleich auch politisch naive Züge trägt, weil er glaubt, die Erneuerung der Gesellschaft könne durch eine an kleingruppenhaften Gemeinschaften orientierte Erziehung gelingen, fördert den Abbau autoritärer Strukturen der frühen Jugendpflege und zugleich das Entstehen neuer Formen des Umganges mit Gefährdeten und Verwahrlosten in Heimerziehung und offener Fürsorge. Die Jugendbewegung liefert damit einen wesentlich methodischen Beitrag, der bis in die Ausbildungspläne der Ausbildungsstätten, namentlich auf musischem Gebiet, fortwirkt. Andererseits leistet die Jugendbewegung einer gewissen Ideologisierung der Jugendhilfe Vorschub. Ihre unpolitische Sozialromantik beeinflußt die Gesellschaftsvorstellungen der Jugendhilfe und entwirft ein normatives Bild des jugendlichen Daseins, das der gesellschaftlichen Wirklichkeit zunehmend weniger entspricht.

g) Grundgedanken des Reichsgesetzes für Jugendwohlfahrt

Die dargestellten Entwicklungstendenzen finden ihren Niederschlag in Formulierungen des Reichsgesetzes für Jugendwohlfahrt und bringen damit eine Neuverteilung der Aufgaben und Verantwortungen zwischen Familie, Gesellschaft und Staat. Die Erkenntnis der ökonomischen Bedingungen des Heranwachsens der jungen Generation fördert die Einsicht in soziale Probleme, die als allgemeine Wirkungen gesellschaftlicher Strukturveränderungen das Schicksal des Einzelnen mitbestimmen. Die Erforschung der im Kinde selbst gegebenen Schwierigkeiten, die von den normalen Erziehungsfaktoren nicht überwunden werden können, leitet hin zur Ausbildung und Durchbildung der Erziehungshilfe bei Fehlentwicklungen (Gertrud Bäumer). Die veränderte Berufs- und Freizeitsituation der heranwachsenden Generation und die Einsicht in den Zusammenhang zwischen sozialer Lage und der Bildung eines politisch-demokratischen Bewußtseins bei den Heranwachsenden fördern die Ausbildung eines neuen, dritten Lernfeldes neben Familie und Schule, das fortan als „Jugendpflege" ein fester Begriff wird.

Hinter allen Einzelmaßnahmen und Tendenzen steht die Forderung, das Kind habe ein Recht auf Erziehung und der Staat sei gehalten, dieses Recht als demokratisches Grundrecht auch materiell zu gewährleisten. Nunmehr bleibt unbestritten: Weltanschauung oder karitatives Ethos allein reichen nicht mehr aus, den Aufgaben gerecht zu werden. Der einzelne Fall kann nicht mehr nur als individuelles Schicksal gewertet werden; er wurzelt zugleich in den gesellschaftlichen Bedingungen und erfordert eine Berufsrolle, die den Vollzug sozialer Analysen wie auch die Anwendung sachgerechter Methoden einschließt. Das kann, so zeigt sich, nur mit Hilfe der Wissenschaften ausreichend geleistet werden.

Rationelle Tendenzen werden besonders notwendig angesichts der neuen Institution des Jugendamtes, das nicht nur Erziehungstätigkeiten leisten und koordinieren, sondern sich auch der kommunalen Erziehungsplanung annehmen soll. Hemmend erweisen sich teilweise die begriffliche und praktische Trennung von Jugendpflege und Jugendfürsorge, ferner gewisse ideologische Bestandteile des sozialpädagogischen Bewußtseins. Dadurch wird die überholte Einstellung gegenüber dem „Fürsorgeempfänger" bewahrt, zudem hindern normative Sozialvorstellungen eine sachangemessene Analyse, die wirkungsvolle Maßnahmen erst ermöglicht.

3. Gegenwärtige Lage und Entwicklungstendenzen

a) Neue Aufgaben der Jugendhilfe

Die Schwierigkeiten, die bei der Anwendung des Reichsjugendwohlfahrtsgesetzes von einzelnen Analytikern (Gertrud Bäumer, Günther Dehn, Aloys Fischer, Herman Nohl, Alice Salomon u. a.) klar gesehen werden, treten nach dem zweiten Weltkrieg deutlicher hervor. Das Feld der Jugendhilfe differenziert sich weiter, die Skala der Übergänge zwischen „Jugendpflege" und „Jugendfürsorge" wird nuancenreicher, wissenschaftliche Hilfen bei Problemanalysen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die neuen Aktivitäten zeigen nachdrücklich, daß Jugendhilfe keine vorübergehende Erscheinung, sondern daß sie mit Strukturproblemen der modernen Gesellschaft unmittelbar und dauerhaft verbunden ist.

Die Untersuchungen der Nachkriegs-, insbesondere der Flüchtlingsfamilie präzisieren die besonderen Probleme der Familie in der industriellen Gesellschaft. Die pädagogische Leistungsfähigkeit der Familie, aber auch deren Grenzen, die Notwendigkeit zusätzlicher Lernfelder, der Konflikt zwischen Mobilität und Emanzipationstendenz der jungen Generation und der überlieferten Familienstruktur, das Entstehen neuer Familienleitbilder und deren Folgen treten immer klarer hervor. Die Familienproblematik ist damit längst nicht mehr nur ein Thema der Familienfürsorge, sondern grundlegender Bestandteil aller Jugendhilfe. Überhaupt unterscheidet sich die Jugendhilfe nach 1945 von der vor 1933 weitgehend dadurch, daß sie mit Familie und Schule enger und arbeitsteiliger zusammenwirkt.

Probleme, die vordem nur im Proletariat zu bestehen schienen, tauchen nach dem Kriege in einer nun nicht mehr schichtspezifischen Weise z. B. in der Lagerbevölkerung auf. Konnte man zunächst noch annehmen, es handele sich um Übergangserscheinungen, so wird doch allmählich deutlich, daß sich der Sozial- und Jugendhilfe ein neues Bewußtsein für Probleme öffnet, deren Bedeutung über die zunächst betroffenen Gruppen hinausragt. Am Beispiel der durch das Nachkriegsschicksal benachteiligten Gruppen zeigt sich, daß die Jugendhilfe nicht nur im einzelnen helfende Funktionen erfüllt, sondern es darüber hinaus mit Integrationsmaßnahmen größeren Ausmaßes zu tun hat oder zu tun haben muß: Jugendhilfe bedeutet zugleich Planung und Gestaltung der Bedingungen für gesundes Heranwachsen. Dabei ist langfristige Planung unerläßlich, so etwa bei der Einrichtung neuer Wohnsiedlungen und Trabantenstädte und bei anderen Maßnahmen der Städte- und Siedlungsplanung im Hinblick auf Bedarf und Struktur der Bevölkerung.

Die Zunahme der Verhaltensauffälligkeiten bei Kindern und Jugendlichen und das Unvermögen vieler Familien, solche Schwierigkeiten zu meistern, bewirkt eine schnelle Vermehrung der Beratungseinrichtungen. Zwar stellen die Erziehungsberatungsstellen den größten Anteil, doch geht die Beratungsaufgabe der Jugendhilfe weit über die Erziehungsberatungsfälle im engeren Wortsinne hin-

aus. Darauf weisen nicht nur Ehe- und Familienberatung hin, sondern auch das anwachsende Beratungsbedürfnis der Jugendlichen selbst. In dieser Situation bekommen sachliche Informationen ein großes Gewicht, zumal die herkömmlichen Erziehungsträger oft nicht das notwendige Orientierungswissen vermitteln. Es müssen mehr und differenziertere Beratungsstellen geschaffen werden. Beratungsfunktionen werden, bis hin zur Funktion des Jugendpflegers, ein Grundmerkmal der Berufstätigkeit in der Jugendhilfe.

Die Arbeitsmarktlage nach dem Kriege lenkt zunächst den Blick auf die berufslose Jugend und damit erneut auf die Probleme des Verhältnisses von Jugend und Beruf. So entsteht als neuer Zweig der Jugendhilfe die Jugendsozialarbeit. Der aktuelle Anlaß legt zugleich eines der durchgehenden Jugendhilfe-Themen frei: die Mobilität im Berufsfeld, die pädagogischen Folgen der konfliktreichen Struktur und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Die unmittelbare wechselseitige Abhängigkeit dieser Probleme, die Tatsache also, daß es sich hier um Aspekte eines Themas handelt, verlangt — wie sich auch in der Industriejugendarbeit zeigt — eine gezielte und alle Aspekte berücksichtigende Arbeit; sie verbietet über dies die begriffliche Aufsplitterung, als handele es sich um einen Teil um jugendpflegerische und zum anderen Teil um jugendfürsorgerische Maßnahmen.

Die Heimerziehung ist noch am stärksten den überlieferten Formen verhaftet. Doch auch hier haben die Probleme sich zumindest differenziert. Wissenschaftliche Forschung, Erfahrungen des Auslandes und praktische Erprobung neuer Verfahren und Organisationsformen haben den Weg für neue Entwicklungen geöffnet. Durch die Hospitalismus-Untersuchungen sind die grundsätzlichen Bedenken gegen Heimunterbringung gestiegen; sie zwingen zur sorgfältigen Überprüfung der herrschenden Praktiken und der Wirksamkeit des sogenannten Familienprinzips. Sie machen die Zusammenarbeit der an der Erziehung und Therapie beteiligten Fachleute im Heim notwendig, bedingen eine Revision der Außenkontakte und lassen eine Differenzierung der Heime geboten erscheinen. Das Verhältnis von Heim und Heimkind zur Öffentlichkeit wird immer problematischer und droht das Heim mit seinen Mitarbeitern in eine Außenseiterrolle zu drängen. Hier mündet das einzelne Jugendhilfeproblem in eine gesellschaftspolitische Frage.

Eine besondere, symptomatische Rolle spielt seit dem Kriege der Jugendschutz. Schon die Anfänge der Jugendpflege sind von der Sorge bestimmt, daß angesichts der zivilisatorischen Entwicklung der junge Mensch besonderen Gefährdungen ausgesetzt sei, die seine sittliche und intellektuelle Entwicklung behindern. Symptomatisch sind die entsprechenden Bemühungen deshalb, weil sich hier eine normative Vorstellung mit dem Hinweis auf empirische Sachverhalte verbindet. Das Eindringen der Massenmedien Presse, Film, Funk und Fernsehen in den kindlichen und jugendlichen Raum und die Ausfüllung der erweiterten Freizeit durch eine allein vom kommerziellen Nutzen bestimmte Vergnügungsindustrie stellen Familie und Gesellschaft vor neue Aufgaben, die im Interesse einer gesunden Entwicklung der Jugend gelöst werden müssen. Hierbei zeigt sich bald, daß die Einrichtung von schützenden Verbotsschranken allein nicht genügt. Die Formel „positiver Jugendschutz" deutet eine Wendung von der Idee der reinen Bewahrung unter einer beschirmenden „Glasglocke" zu einer Auffassung an, die zwar die Abwehr sozialethisch oder sexualethisch verwirrender Einflüsse bejaht, aber diesen Schutz ergänzt wissen will durch eine gute Jugendarbeit, in die eine kritische Auseinandersetzung mit dem überwältigenden Freizeitangebot und eine der Altersphase angepaßte Geschlechtserziehung einbezogen werden müssen.

Handelt es sich in den bisher dargestellten Jugendhilfe-Bereichen um eine Modifizierung und Verdeutlichung schon länger vorhandener Tendenzen, so ist nach dem zweiten Weltkrieg vor allem mit der politischen Bildung ein neuer Gehalt aufgetreten. Die politische Bildung beginnt mit ihren inhaltlichen Schwerpunkten in den 20er Jahren und setzt sich nach 1945 in den Versuchen fort, partnerschaftliche Beziehungen und parlamentarische Regeln in Verbänden und Gruppen anzuwenden. Erst allmählich kommt dann auch das Politische im engeren Sinne in den Blick der Jugendhilfe, besonders der Jugendverbände. Neue Typen von Tagungen, Kursen und Seminaren entstehen. Die Jugendverbände verstehen sich zunehmend, neben den traditionellen Inhalten eines unpolitischen Jugendlebens, als Ort politischer Bildung und als Teil der pluralistischen Struktur der Gesellschaft. Das Politische als Gegenstand von Jugendarbeit ist indessen nur ein Aspekt des Problems. Ihm zugrunde liegt die Demokratisierung als Aufgabe der Jugendhilfe im ganzen, sowohl im Hinblick auf den Umgang mit jungen Menschen, als auch im Hinblick auf die Organisationsstruktur ihrer Träger. Die Leistungskraft der Jugendhilfe in bezug auf ihre Fähigkeit, demokratisches Bewußtsein hervorzubringen, hängt wesentlich vom politischen Bewußtsein und persönlichen Engagement derer ab, die Jugendhilfe betreiben, von ihrer Fähigkeit zu kritischer Distanz, von ihrer sachlichen Qualifikation und ihrer Stellung in der kommunalen oder verbandlichen Hierarchie.

Nicht nur politische Bildung, sondern Bildung überhaupt, und zwar in der Art einer spezifischen, außerschulischen Jugendbildung, verändert das Feld der Jugendhilfe insofern stark, als mehr und mehr die Mobilisierung intellektueller — und nicht nur gemüthafter — Kräfte als Voraussetzung für ein aktives Engagement der Jugend in der Gesellschaft begriffen wird. Neben den früher überwiegend karitativ-fürsorgerischen Maßnahmen wird ein stark positiver Akzent gesetzt. Aus- und Fortbildung nehmen bei alledem eine Schlüsselfunktion ein.

b) Veränderte Anforderungen an die Mitarbeiter

Die Aufgaben, die der Jugendhilfe im Verlaufe ihrer historischen Entwicklung zugewachsen sind, verändern die Anforderungen, denen die in der Jugendhilfe Tätigen genügen müssen. Der im Verlauf des 19. Jahrhunderts einsetzende und zu Beginn des 20. Jahrhunderts sich verstärkende Prozeß der Professionalisierung weist auf die zunehmende Erhöhung der Ansprüche hin. Viele Aufgaben können nicht mehr vom Laien und nicht mehr neben anderen Tätigkeiten erledigt werden. Die Berufe der Kleinkinderlehrerin, der Kindergärtnerin, der Jugendleiterin, des Jugendpflegers werden schon früh zu eigenen Berufsbildern. Im Verlaufe des Professionalisierungsvorgangs bilden sich Tätigkeiten heraus, die zunächst in allgemeinen karitativen, seelsorglichen oder medizinisch-hygienischen Berufen mitenthalten waren. Entsprechendes gilt für die pädagogischen Berufe. Mehr und mehr entwickeln sich eigene, auf die neu entstehende Jugendpflege bezogene Ausbildungsgänge. Dabei stellt sich das Problem, wie sich das gesellschaftliche, soziale, religiöse oder pädagogische Engagement mit der notwendigen Sachlichkeit verbinden lasse.

Etwas anders stellt sich die Lage im Bereich der Jugendverbandsarbeit. Hier ändert sich einerseits die Tätigkeit der Leitenden, wie sich auf der anderen Seite das Problem der ehrenamtlichen Kräfte verschärft. Die Funktion der Leitenden verlagert sich zunehmend auf verwaltende und organisierende Tätigkeiten; zugleich steigen jedoch die Erziehungs- und Bildungsaufgaben, die den Verbänden gestellt sind. Beides führt zu einer Veränderung des Berufsbildes.

Auch die Rolle des ehrenamtlichen Mitarbeiters ändert sich. Obwohl im Gesamtbereich der Jugendhilfe unterschiedliche Erfahrungen vorliegen, zeichnet sich doch ein steigender Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeitern, vor allem im Bereich der Jugendverbandsarbeit ab. Die Jugendverbände wären kaum existenzfähig, könnten sie sich nicht auf eine breite Basis von ehrenamtlichen Mitarbeitern, Beratern und Helfern stützen.

Daneben aber haben zwei Vorgänge unmittelbare Auswirkungen auf die Mitarbeiter-Problematik. Einerseits gilt der Satz, daß Jugend durch Jugend geführt werden könne, nur noch mit wesentlichen Einschränkungen. Wenn die Jugendverbände mehr sein wollen als eine Gruppe enthusiastischer Außenseiter und — wie es erforderlich wäre — die Jugend in großer Breite und in der Vielzahl ihrer Anliegen erreichen wollen, dann können sie auf eine didaktisch sorgfältig geplante, begleitende pädagogische Hilfe und damit auch auf pädagogische Fachkräfte, die ihren Auftrag berufsmäßig erfüllen, nicht mehr verzichten. Hier liegt eine der entscheidenden Aufgaben der in den letzten Jahren entstandenen Jugendbildungsstätten. Auf der anderen Seite können die Jugendverbände ihre Aufgaben unter dem Gesichtspunkt einer modernen Verwaltungspraxis nicht ohne wirksame finanzielle Förderung erfüllen. Sie bedürfen daher neben den ehrenamtlichen und den pädagogischen Mitarbeitern der Hilfe von organisatorisch und verwaltungnsmäßig ausgebildeten Kräften.

Bei alledem muß berücksichtigt werden, daß am Vorgang der Professionalisierung der Jugendhilfe-Tätigkeiten durchaus verschiedene Faktoren beteiligt sind. Berufsständische Interessen wirken hier ebenso wie die Entwicklung der Wissenschaften, die in bestimmten Fällen für spezifische Tätigkeiten eine wissenschaftlich gesicherte Grundlage bieten, während dies in anderen Bereichen nicht der Fall ist. Auch die Eigenart der Aufgabe und die Möglichkeit der Abgrenzung und der Mitarbeit von außerhalb spielen eine Rolle.

Schließlich ist der Vorgang der Professionalisierung im Zusammenhang zu sehen mit der allgemeinen Veränderung der Berufsstruktur in der modernen Gesellschaft und mit der steigenden Bedeutung des Berufs für die gesellschaftliche Existenz des Menschen. Der Blick auf diese komplexen Zusammenhänge verhindert auf jeden Fall, daß von vornherein angenommen wird, die Professionalisierung stelle sich stets von den Notwendigkeiten der Funktionen her allein zur rechten Zeit ein; umgekehrt kann auch nicht von der Voraussetzung ausgegangen werden, Professionalisierung sei überall dort, wie sie tatsächlich auftritt, von der Sache her notwendig. Ebenso liegen die Dinge bei der Ausdifferenzierung bestimmter Berufsbilder. Es fehlt bisher an Forschungen, die Professionalisierung und Spezialisierung im Jugendhilfebereich kritisch von den Aufgabengebieten her untersuchen.

Als Schwerpunkte der Jugendhilfe und ihnen entsprechende allgemein gültige Anforderungen an die Mitarbeiter lassen sich formulieren:

> Jugendhilfe hat es nach wie vor mit der Unterstützung und Hilfe für behinderte, gestörte, hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche zu tun, denen sie mit den Mitteln moderner Wissenschaft und Praxis eine den besonderen Schwierigkeiten angemessene Form der Unterstützung zu geben versucht.
>
> Sie hat es weiterhin mit ätiologisch anders begründeten Fehlentwicklungen zu tun. Solche Fehlentwicklungen können auf verschiedenen Ursachen beruhen — so auf mangelhafter sozialer Integration, gesellschaftlicher Abhängigkeit oder Unübersichtlichkeit der eigenen sozialen Lage — und unterschiedliche Folgen haben: berufliche Konflikte, neue Abhängigkeit, politische Borniertheit u. a. m.
>
> Jugendhilfeprobleme haben es aber auch häufig mit Konflikten zu tun, und zwar insofern, als

sich Konfliktstoffe und Konfliktlagen der Gesellschaft im individuellen oder Gruppenschicksal spiegeln. In allen diesen Lagen hat Jugendhilfe im Sinne des Wortes eine helfende, therapeutische und korrigierende Funktion. Jugendhilfe hat es schließlich im bedeutenden Maße mit der Anregung und Förderung von Aktivitäten der Jugend selbst zu tun. Sie soll Möglichkeiten und Bedingungen des jugendlichen Engagements herstellen und zugleich Raum schaffen für die Kultivierung des Jugendlebens. Organisatorische, verwaltende Funktionen innerhalb der Jugendhilfe sind daher ebenso notwendig.

Industrialisierung und Demokratisierung verlangen ein höheres Maß an Erziehung und Bildung als frühere Epochen, vor allem im Sinne einer kritischen Soziabilität. Das Anspruchsniveau des sozialen Verhaltens steigt. Das hohe Maß an sozialen Fähigkeiten, das der Mensch in dieser Gesellschaft besitzen muß, kann in der Regel von Familie, Schule und Beruf nicht mehr allein vermittelt werden. Zugleich sind die Schwierigkeiten und Aufgaben der Persönlichkeitsentwicklung gestiegen. Orientierungshilfen bei den sozialen Lernprozessen sind deshalb notwendig. Für das Erreichen des mündigen Erwachsenen-Status wird ein hochdifferenziertes System von Unterstützung und Förderung, Erziehung und Bildung unerläßlich. Unter diesen Aspekten geht es in der Jugendhilfe um Aufgaben vorwiegend pädagogischer Art, um Hilfen bei der sozialen und personalen Entwicklung des Heranwachsenden.

Vor diesem Hintergrund zeichnen sich die Grundproblem, Aufgaben und wichtigsten Funktionen des Mitarbeiters in der Jugendhilfe ab, in denen er tätig wird und für die er qualifiziert sein muß. Seine Tätigkeit ist mit dem überlieferten Begriff von Erziehung schlechthin nicht mehr voll zu decken, obschon in allen seinen Funktionen nach wie vor ein erzieherischer Gehalt stecken mag. Besonders durch den starken Kontakt mit der anglo-amerikanischen Tradition ist auch bei uns ein verändertes Verständnis der Berufsrolle des Jugendhilfe-Auftrages vorbereitet worden, angesichts dessen sich die erforderlichen Erkenntnisse und Fähigkeiten etwa wie folgt formulieren lassen:

Soziale Analyse, d. h. Erkennen einer Jugendhilfe-Situation, ihrer psychischen und gesellschaftlichen Bedingungen, ihrer Folgen und Wirkungszusammenhänge.

Informationen, d. h. Verfügen-Können über diejenigen Inhalte, die im konkreten Falle vom jungen Menschen verlangt oder gebraucht werden; Verfügen-Können über die Möglichkeiten ihrer Vermittlung.

Politisches Bewußtsein, d. h. Erfassen der politischen Zusammenhänge in bezug auf Relevanz und Struktur von Jugendhilfe-Entscheidungen, -Maßnahmen und -Institutionen und die Durchführung in der Praxis.

Umgang mit Gruppen, d. h. die praktische Fähigkeit, mit Gruppen pädagogisch umzugehen; die Methode der Unterstützung und Beeinflussung von Gruppenprozessen.

Umgang mit Einzelnen, d. h. Methode der Beratung und Unterstützung von Einzelnen, Verknüpfung von Analyse und Hilfe, Einsetzen bei dem subjektiven Erfahrungs- und Erlebnishorizont des jungen Menschen.

Planung, d. h. Überschauen der Zusammenhänge, in denen eine einzelne Maßnahme der Jugendhilfe steht; auf die Zukunft hin denken, politische Koordination und Kooperation, Analyse kommunalpolitischer Systeme, Verfügen-Können über die Mittel kommunalpolitischen Handelns.

Diese notwendigen Erkenntnisse und Fähigkeiten verlangen eine Ausbildung, die von dem Angebot der Sozialwissenschaften intensiven Gebrauch macht; sie verlangen einen Mitarbeiter, der seine eigene Situation zu deuten imstande ist und aus der Einsicht in den Zusammenhang seiner Praxis mit den gesamtgesellschaftlichen Vorgängen seine Funktion im Ganzen als eine pädagogisch-politische Aufgabe, als einen Beitrag zum Demokratisierungsprozeß versteht. Dies gilt prinzipiell für alle pädagogischen Tätigkeiten in der Jugendhilfe, doch muß das für ihre Erfüllung erforderliche Allgemein- und Sachwissen je nach der Niveaustufe der Tätigkeit gestaffelt sein.

c) Formen der Mitarbeit

Die Mannigfaltigkeit der ausgeübten Tätigkeiten und das Nebeneinander unterschiedlichster Funktionen, das häufig die Arbeit des einzelnen Mitarbeiters bestimmt erschweren eine durchgehend widerspruchsfreie Begriffsbestimmung sämtlicher Berufskategorien der Jugendhilfe. Die noch ausstehende allgemeinverbindliche Nomenklatur der Jugendhilfe wird sich vornehmlich dieses Problems annehmen müssen. Dennoch kann bei den Mitarbeitern der Jugendhilfe auf den Versuch, bestimmte Kategorien zu bilden, schon deswegen nicht ganz verzichtet werden, weil es „den Mitarbeiter" — so unbestimmt und so undifferenziert — einfach nicht gibt. Daß dabei im wesentlichen auf formale Kriterien abgehoben wird, die nichts über den Charakter der Tätigkeit in der Jugendhilfe aussagen und sich auch für andere Bereiche anbieten, ist nach Lage der Dinge kaum vermeidbar. Denkbar wäre hiernach, etwa wie folgt zu unterscheiden:

Hauptberufliche Mitarbeiter sind solche, die mit den Einkünften aus einer Tätigkeit der Jugendhilfe ihren Lebensunterhalt ganz oder überwiegend bestreiten können. Grundsätzlich handelt es sich hier um Mitarbeiter, die für ihren Beruf in der Jugendhilfe eine abgeschlossene Ausbildung erhalten haben.

Daneben gibt es auch Mitarbeiter ohne eine speziell für ihre Tätigkeit in der Jugendhilfe abgeschlossene Ausbildung, Mitarbeiter mit einer Zusatzausbildung für ein bestimmtes Fachgebiet, Mitarbeiter ohne abgeschlossene Jugendhilfe- oder sonstige Ausbildung und solche ohne jede Berufsausbildung.

Nebenberufliche Mitarbeiter sind solche, die für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit in der Jugendhilfe zwar eine Vergütung erhalten, ihren Lebensunterhalt jedoch überwiegend aus anderen Einkünften bestreiten. Hinsichtlich der Ausbildung gilt dasselbe wie bei den hauptberuflichen Mitarbeitern.

Ehrenamtliche Mitarbeiter sind solche, die für ihre Tätigkeit in der Jugendhilfe keine Vergütung, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung erhalten. Hierbei sind die Mitarbeiter zu unterscheiden, die durch ihren Beruf und ihre Berufsausbildung für die auszuübende Tätigkeit qualifiziert, und jene, die ohne allgemeine oder spezifische Ausbildung in der Jugendhilfe tätig sind.

Dies Schema bedarf allerdings insbesondere hinsichtlich der ehrenamtlichen Mitarbeiter einiger Ergänzungen. Zwar können und sollen hier nur in einem vergleichsweise groben Raster einige Unterscheidungsmerkmale festgehalten werden, aber man würde weder der Vielschichtigkeit noch der Bedeutung gerade dieses Personenkreises für die Jugendhilfe gerecht, wenn nicht auf einige Besonderheiten ausdrücklich hingewiesen würde. Das gilt vornehmlich für die ehrenamtlichen Mitarbeiter, die meistens ohne eine auf ihre Funktion in der Jugendhilfe ausgerichtete Ausbildung tätig sind.

Die Jugendhilfe der freien Verbände, insbesondere die Arbeit der Jugendgruppen und Jugendverbände, der Sportorganisationen, der politischen Jugendverbände und der studentischen Organisationen ist heute ohne die zehntausende ehrenamtliche Helfer, Gruppenleiter, Funktionäre — wie auch immer die Bezeichnung lauten mag — nicht denkbar. Ehrenamtliche Mitarbeit ist hier sowohl Mittel der Hilfe wie unmittelbares gesellschaftliches Handeln. Jeder ehrenamtliche Mitarbeiter ist gleichzeitig Helfer für andere und selbst gesellschaftlich aktivierter Bürger. Besonders in den Jugendgruppen und -organisationen lassen sich daher aktives Mitglied und aktiver Mitarbeiter kaum unterscheiden. Jugendverbandsarbeit ist geradezu darauf gerichtet, aus Mitgliedern Mitarbeiter werden zu lassen. Damit wird zugleich jeder Vergleich dieser Gruppe mit den hauptberuflichen oder nebenberuflichen Mitarbeitern fragwürdig.

Was für die sich selbst verwaltenden und führenden Jugendverbände gesagt wurde, gilt ähnlich auch für die Wohlfahrtsverbände, wenn auch nicht in gleichem Maße für andere Träger und Einrichtungen der Jugendhilfe. So ist etwa der ehrenamtliche Erziehungsbeistand eines kommunalen Jugendamtes, auch in seiner Selbstdeutung, weniger „engagiertes Mitglied" oder „Funktionsträger", und selbst der für kurze Zeit gewonnene Student als Helfer in einem Zeltlager verkörpert einen anderen als den oben beschriebenen Typ. In beiden, hier nur beispielhaft genannten Fällen, ist die Distanz zum Träger, zum Veranstalter eher einer beruflichen Distanz vergleichbar.

Die Breite des Feldes Jugendhilfe und die sich daraus zwangsläufig ergebende starke Differenzierung der in der Jugendhilfe tätigen Mitarbeiter machen es nahezu unmöglich, für alle gleicherweise Zutreffendes über ihre berufliche Situation auszusagen. Die Situation der jungen Kindergärtnerin ist kaum vergleichbar mit der eines Jugendamtsleiters und diese nicht mit der eines Verbandssekretärs.

II. Zahlenmäßige Größenordnungen und Bedarfslage

1. Gesamtzahlen

a) Zahl der in der Jugendhilfe insgesamt tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter

Es gibt gegenwärtig keine hinreichende bundeseinheitliche Statistik der öffentlichen und freien Jugendhilfe. Gesicherte Angaben über die Gesamtzahl der in der Jugendhilfe tätigen Mitarbeiter sind daher nicht möglich. Um dennoch jedenfalls zu Annäherungswerten zu kommen, wurde mit einer vom Statistischen Bundesamt erstellten Sonderauswertung der Zusatzbefragung „Berufliche Ausbildung zum Mikrozensus 1964" (Stichtag 22. April 1964) der Versuch unternommen, Zahlenangaben über die im Gesamtbereich der Jugendhilfe tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter zu gewinnen. Bei dem Mikrozensus handelt es sich allerdings um eine Stichprobe von 1 v. H., so daß der Aussagewert der einzelnen Zahlenangaben beschränkt bleibt. Dem Zufallsfehler ist als Richtmaß ein relativer Standardfehler von ± 3,9 v. H. zugrunde zu legen. Hinzu kommen unvermeidbare Überschneidungen und Unsicherheiten wegen der Vielfalt des Feldes der Berufsnennungen.

Bei der genannten Zusatzbefragung wurden im Bundesgebiet einschließlich Berlin insgesamt 144 500 Personen (11 700 männliche, 132 800 weibliche) erfaßt, die nach ihren eigenen Angaben einen Beruf der Jugendhilfe ausüben oder erlernt haben.

Der Sonderauswertung kann mit allem Vorbehalt entnommen werden, daß im Bundesgebiet einschließlich Berlin etwa 90 000 Personen (davon 88 v. H. weibliche und 12 v. H. männliche) einen Beruf der Jugendhilfe ausüben. Hierbei handelt es sicht fast ausschließlich um hauptberufliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe mit überwiegend pädagogischer Tätigkeit. Nicht mit erfaßt sind also die hauptberuflichen Mitarbeiter, die überwiegend Verwaltungstätigkeit in der Jugendhilfe ausüben. Die Zahl der weiblichen Kräfte dürfte noch um einiges höher liegen, da in den Berufsklassen, die der Sonderauswertung zugrunde lagen, die in der Jugendhilfe tätigen Kinderkrankenschwestern nicht mit erfaßt werden konnten. Bei den weiblichen Kräften stellen die Kindergärtnerinnen und Kinderpflegerinnen mit rund 50 v. H. den größten Anteil.

Eine zusammenfassende Darstellung über Geschlecht, Altersstruktur, Familienstand und Schulausbildung der in der Jugendhilfe tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter gibt die nachstehende Tabelle:

Geschlecht	Altersgruppen	Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter	Familienstand			Art des Schulabschlusses		
			ledig %	verheiratet %	verwitwet/geschieden %	Abitur oder vergleichbar %	Mittlere Reife oder vergleichbar %	Volksschule oder vergleichbar %
männlich	unter 35 Jahre ..	3 600	44,45	55,55	—	8,33	55,55	36,12
	35 bis 45 Jahre ..	3 200	21,87	68,75	9,38	18,75	12,50	68,75
	45 bis 65 Jahre ..	4 300	6,98	83,72	9,30	16,28	30,23	53,49
	insgesamt ...	11 100	23,42	70,27	6,31	14,42	33,33	52,25
weiblich	unter 35 Jahre ..	40 500	85,43	14,32	0,25	2,72	28,89	68,39
	35 bis 45 Jahre ..	13 600	61,03	30,15	8,82	8,82	31,62	59,56
	45 bis 65 Jahre ..	25 100	71,71	13,15	15,14	9,16	48,61	42,23
	insgesamt ...	79 200	76,89	16,67	6,44	5,81	35,61	58,58
insgesamt	unter 35 Jahre ..	44 100	82,09	17,69	0,22	3,17	31,07	65,76
	35 bis 45 Jahre ..	16 800	53,57	37,50	8,93	10,72	27,97	61,31
	45 bis 65 Jahre ..	29 400	62,24	23,47	14,29	10,20	45,92	43,88
	insgesamt ...	90 300	70,32	23,26	6,42	6,87	35,32	57,81

Von den in der Sonderauswertung erfaßten 132 800 weiblichen Personen üben etwa 38 200, die einen Beruf der Jugendhilfe erlernt haben, diesen nicht mehr aus, und zwar rund 84 v. H. infolge Heirat. Auch hier liegt der Anteil der Kindergärtnerinnen und Kinderpflegerinnen mit 79 v. H. hoch. Insgesamt gesehen wird hier ein beachtliches Reservoir an ausgebildeten Fachkräften erkennbar.

Hinsichtlich der Altersstruktur, des Familienstandes und der Zahl der im Haushalt vorhandenen Kinder bis zu 14 Jahren bietet sich folgendes Bild:

Altersgruppe	Zahl der nicht erwerbstätigen weiblichen Kräfte	Familienstand			ohne Kinder im Haushalt %	mit Kindern bis 14 Jahren im Haushalt %
		ledig %	verheiratet %	verwitwet %		
unter 35 Jahre	10 300	12,62	87,38	—	27,18	72,82
35 bis 45 Jahre	14 800	1,35	94,60	4,05	29,05	70,95
45 bis 65 Jahre	13 100	5,34	68,70	25,96	84,73	15,27
insgesamt ...	38 200	5,75	83,77	10,47	47,64	52,36

Auf einen — an sich naheliegenden — Vergleich der Zahl der Mitarbeiter in der Jugendhilfe mit der Zahl der Mitarbeiter in anderen Tätigkeitsfeldern wird angesichts der erheblichen Unsicherheiten und der damit verbundenen Gefahr verzerrender Aussagen verzichtet.

b) Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe

Der am 2. Oktober 1966 aufgrund des Gesetzes über die Finanzstatistik vom 8. Juni 1960 erhobene Personalstand bei Bund, Ländern und Gemeinden (Gemeindeverbänden) vermittelt nach der erstmals vorgenommenen Trennung zwischen Jugendhilfe und Sozialhilfe einen Überblick über die in Verwaltung und Einrichtung der öffentlichen Jugendhilfe tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter. Hiernach waren im Bundesgebiet einschließlich Berlin in der öffentlichen Jugendhilfe über 32 000 Mitarbeiter beschäftigt. Im einzelnen:

Aufgabenbereich in der öffentlichen Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflichen Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
		Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	
Einrichtung	19 639	139	1 403	12 005	1 817	4 275
Verwaltung	12 859	162	5 890	6 153	435	219
insgesamt...	32 498	301	7 293	18 158	2 252	4 494

Im Bereich der öffentlichen Sozialhilfe waren demgegenüber im Bundesgebiet einschließlich Berlin 38 344 hauptberufliche Mitarbeiter tätig, das sind etwa 15 v. H. mehr. Während in den Einrichtungen der öffentlichen Jugendhilfe rund 61 v. H. der im Gesamtbereich tätigen Mitarbeiter beschäftigt waren, beträgt in den Einrichtungen der öffentlichen Sozialhilfe der Anteil rund 42 v. H.

c) Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter in der freien Jugendhilfe

Vom Bundesminister für Familie und Jugend in Verbindung mit dem Deutschen Jugendinstitut durchgeführte Fragebogenerhebungen über die Zahl der Mitarbeiter in der freien Jugendhilfe haben nur zu Teilergebnissen für Einzelbereiche geführt. Über sie wird in diesem Kapitel unter 3. berichtet. Eine ungefähre Vorstellung über die Zahl der in der freien Jugendhilfe tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter läßt sich jedoch aus der für den Gesamtbereich ermittelten Zahl von rund 90 000 und der für die öffentliche Jugendhilfe ermittelten Zahl von rund 32 000 hauptberuflichen Mitarbeitern gewinnen. Hiernach dürften in der freien Jugendhilfe rund 60 000 hauptberufliche Mitarbeiter tätig sein. Es ist jedoch zu beachten, daß die Zahl der reinen Verwaltungskräfte im Bereich der freien Jugendhilfe hierin nicht enthalten ist. Wie viele hauptberufliche Mitarbeiter in der freien Jugendhilfe aus öffentlichen Mitteln gefördert werden, läßt sich aus den vorhandenen Unterlagen nicht erkennen. Im Jahre 1967 wurden jedoch rund 1650 vorwiegend bei bundeszentralen Trägern beschäftigte Mitarbeiter aus Mitteln des Bundesjugendplanes gefördert. Die Höhe der Zuwendungen schwankt zwischen 30 und 100 v. H. der jeweiligen Personalkosten.

d) Zahl der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter

Aussagen über die Zahl der in der öffentlichen und freien Jugendhilfe tätigen nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter können nicht gemacht werden, weil nur vereinzelt Angaben für Teilbereiche vorhanden sind, die obendrein größtenteils auf Schätzungen beruhen und somit zwangsläufig einen hohen Ungenauigkeitsgrad aufweisen. So sollen zum Beispiel in Bayern im Bereich der Jugendpflege etwa 35 000 ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sein, denen rund 350 hauptberufliche Mitarbeiter gegenüberstehen. Es läßt sich daher auch keine allgemeine Relation zwischen hauptberuflichen Mitarbeitern einerseits und nicht hauptberuflichen Mitarbeitern andererseits herstellen. Die Dinge liegen in den einzelnen Bereichen gänzlich verschieden. Die Angaben schwanken zwischen 1 zu 1 und 1 zu 1000 und sind nicht miteinander vergleichbar.

Die Schwierigkeiten, zu einigermaßen gesicherten Aussagen über die im Gesamtbereich der öffentlichen und freien Jugendhilfe tätigen Mitarbeiter zu gelangen, haben die Bundesregierung zu einer Prüfung der Frage veranlaßt, ob eine umfassende und zugleich differenzierende bundeseinheitliche Jugendhilfestatistik eingeführt werden soll.

2. Zur Lage in den einzelnen Bundesländern

Um ein Bild über die Mitarbeitersituation in der Jugendhilfe der einzelnen Bundesländer zu gewinnen, wurden die obersten Jugendbehörden der Länder um Auskünfte gebeten. In diesen Auskünften wird übereinstimmend auf einen in nahezu allen Bereichen der öffentlichen und freien Jugendhilfe spürbaren Mangel an qualifizierten Mitarbeitern hingewiesen, der dazu zwingt, wesentliche sozialpädagogische Aufgaben nicht oder nicht hinreichend aus-

gebildeten Hilfskräften zu überlassen. Die oft kurze Dauer der beruflichen Tätigkeit — besonders bei den weiblichen Mitarbeitern — verschärft den Mangel. In diesem Zusammenhang kommt den Fragen der Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf besondere Bedeutung zu, die auch in den Berichten der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft vom 14. September 1966 (Drucksache V/909) sowie über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsplanung vom 13. Oktober 1967 (Drucksache V/2166) gewürdigt wurden.

Angesichts der in diesem Kapitel unter II, 1 a mitgeteilten Zahl von rund 38 000 ausgebildeten nicht mehr erwerbstätigen Mitarbeiterinnen in der Jugendhilfe scheinen geeignete Maßnahmen geboten, vor allem verheiratete weibliche Kräfte in der Jugendhilfe in ihrem Beruf zu halten bzw. den infolge Heirat ausgeschiedenen Kräften die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern. Die Bundesregierung wird prüfen, ob und in welchem Umfang für die Wiedergewinnung und Fortbildung ausgeschiedener weiblicher Fachkräfte sowie auch für ihre Befähigung zu ehrenamtlicher Tätigkeit öffentliche Mittel bereitgestellt werden können. Durchgängig wird ferner das Streben zahlreicher Mitarbeiter nach Funktionen in der öffentlichen Verwaltung hervorgehoben. Als besonders kritisch wird allgemein die Lage in der Heim- und Heilerziehung bezeichnet. Unzureichende Vergütung und ungünstige Arbeitsbedingungen werden hier als die wesentlichen Ursachen genannt. Eine grundlegende Neugestaltung des Tarifrechts in bezug auf die Tätigkeitsmerkmale für soziale und sozialpädagogische Berufe wird für zwingend notwendig erachtet. Die Entspannung der Arbeitsmarktlage ist auf den Mitarbeitermangel bisher offenbar ohne nennenswerten Einfluß geblieben.

Der wesentliche Inhalt der Auskünfte der obersten Jugendbehörden wird im folgenden mitgeteilt. Vorangestellt wird dabei jeweils eine tabellarische Übersicht über den Personalbestand der öffentlichen Jugendhilfe nach dem Stand vom Oktober 1966. Diese Übersichten ergänzen die unter 1. wiedergegebene Gesamtübersicht und stützen sich auf die gleiche Quelle.

Für bestimmte Gebiete enthalten die Auskünfte der obersten Landesjugendbehörden spezifizierte Angaben; es sind Bereiche, in denen Erhebungen für das ganze Bundesgebiet zwar nicht möglich waren, in denen aber die auf ein Land bezogenen Angaben dennoch beispielhafte Bedeutung haben und — auch wenn sie nicht ohne weiteres als repräsentativ gewertet werden können — einige Rückschlüsse zulassen. Es handelt sich um eine nähere Aufgliederung der Mitarbeiter der öffentlichen Jugendhilfe in Berlin, die u. a. über den Ausbildungsstand Aufschluß gibt, um nähere Angaben über die personelle Lage der Jugendämter in Bayern und Hessen und um Untersuchungen über die Heime der Jugendhilfe in den gleichen Ländern.

Baden-Württemberg

Akuter Mangel an Erziehungskräften wird als Grund dafür angegeben, daß die in den Einrichtungen der öffentlichen und freien Jugendhilfe vorhandenen Plätze kaum voll ausgenutzt werden können. Auch bei den Jugendwohlfahrtsbehörden ist der Mangel an Fachkräften groß. Vor allem kleinere Jugendämter können kaum mehr die notwendigen Fachkräfte für den Außendienst gewinnen. Selbst Sachbearbeiter für den Dienst im Jugendamt (Vormundschaftswesen, Erziehungshilfe und Jugendgerichtshilfe) stehen nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung. Lediglich in Großstädten können vorhandene Planstellen noch ohne größere Schwierigkeiten besetzt werden.

Besonderer Bedarf besteht an qualifizierten Fachkräften in der Heimerziehung. Auch macht es Mühe, die vorhandenen Fachkräfte der Arbeit zu erhalten.

Mitarbeiter in der öffentliche Jugendhilfe in Bayern

Gebietskörperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
			Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	
Land	Einrichtung	38	1	4	19	1	13
	Verwaltung	—	—	—	—	—	—
	Einrichtung/Verwaltung	38	1	4	19	1	13
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	2 563	14	175	1 382	420	572
	Verwaltung	1 552	21	730	700	72	29
	Einrichtung/Verwaltung	4 115	35	905	2 082	492	601
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	2 601	15	179	1 401	421	585
	Verwaltung	1 552	21	730	700	72	29
	Einrichtung/Verwaltung	4 153	36	909	2 101	493	614

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Baden-Württemberg

Gebiets-körperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
			Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	
Land	Einrichtung	44	2	4	29	2	7
	Verwaltung	—	—	—	—	—	—
	Einrichtung/Verwaltung	44	2	4	29	2	7
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	1 870	6	96	1 203	129	436
	Verwaltung	1 355	6	560	697	75	17
	Einrichtung/Verwaltung	3 225	12	656	1 900	204	453
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	1 914	8	100	1 232	131	443
	Verwaltung	1 355	6	560	697	75	17
	Einrichtung/Verwaltung	3 269	14	660	1 929	206	460

Die Ursachen liegen in der Eigenart der Heimarbeit, die besondere Anforderungen auch im außerberuflichen Bereich stellt. Unbequemlichkeiten wegen unregelmäßiger Arbeitszeit, Sonntagsdienst, ungünstiger Lage des Heimes und besondere Belastungen, die aus dem häufig geringen Erfolg der Arbeit im Heim resultieren, werden nur selten aus finanziellen Gründen in Kauf genommen. Der bestehende Engpaß wird solange für nicht behebbar gehalten, als qualifizierten Kräften genügend andere attraktive Stellen in der Jugendhilfe angeboten werden, die nicht diese besondere Belastungen und Anforderungen mit sich bringen. In den seltensten Fällen gelingt es, voll ausgebildete Sozialarbeiter als Gruppenerzieher für ein Heim zu gewinnen. Die Heime gehen daher zunehmend dazu über, in eigenen Schulen Heimerzieher heranzubilden.

Ein wesentlicher Grund für die Nachwuchssorgen in allen Bereichen der Jugendhilfe wird in den Mindestaltersgrenzen für den Beginn der Ausbildung gesehen, da sie dem jungen Menschen erst erlauben, sich für den Beruf in der Jugendhilfe zu entscheiden, wenn er bereits voll im Erwerbsleben steht oder aber nach entsprechend langer Schul- oder anderen Ausbildung sich auch einem attraktiveren Beruf zuwenden kann. Auf die Dauer wird eine Entwicklung zum speziell ausgebildeten Heimerzieher, der in seinem Bereich voll einsatzfähig ist, ohne daß darüber hinaus Anforderungen besonderer Art an seine allgemeine und sozialpädagogische Ausbildung gestellt werden müßten, für erforderlich erachtet. Für leitende Positionen in der Heimarbeit wird mehr und mehr der für die Aufgabe zusätzlich ausgebildete Pädagoge als notwendig angesehen.

Bayern

Die Besetzung der bayerischen Jugendämter mit Fachkräften wird als nicht befriedigend angegeben. Bei den oberbayerischen Jugendämtern ist die Personalsituation zwar allgemein günstiger als bei den Jugendämtern in den anderen Regierungsbezirken, doch auch die oberbayerischen Jugendämter sind außer dem Stadtjugendamt München unterbesetzt. In den Mittelinstanzen fehlt es ebenfalls an einer ausreichenden Zahl von Fachkräften.

Das Bayerische Staatsministerium des Innern hat im Herbst 1964 bei sämtlichen 191 bayerischen Jugendämtern (48 Stadtjugendämter und 143 Kreisjugendämter) eine Erhebung durchgeführt, um einen Überblick über die personelle Situation zu gewinnen. Nach einer in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Jugendinstitut vorgenommenen Auswertung bei 41 Stadt- und 137 Kreisjugendämtern sind in diesen 178 Jugendämtern insgesamt 1048 Bedienstete tätig, davon 68,1 v. H. (714) als Fachkräfte und 31,9 v. H. (334) als Schreibkräfte. 48,5 v. H. aller Fachkräfte haben eine Verwaltungsausbildung, 20,4 v. H. eine soziale Ausbildung, 19 v. H. eine kaufmännische Ausbildung und 2,1 v. H. eine akademische Ausbildung. Bei 8,3 v. H. wurden keine Angaben zur Ausbildung gemacht. 24,5 v. H. (davon 1,4 v. H. weiblich) sind als Jugendamtsleiter, 21,5 v. H. (davon 2,5 v. H. weiblich) als stellvertretende Leiter und 54 v. H. (davon 27,6 v. H. weiblich) als Sachbearbeiter tätig.

Eine Übersicht über die Ausbildung der Fachkräfte in 137 der 143 Kreisjugendämter, getrennt nach Geschlecht und Regierungsbezirken, vermittelt die nachstehende Tabelle:

Regierungsbezirk	Zahl der Kreisjugendämter	Zahl der Fachkräfte			Akademische Ausbildung		Verwaltungs-ausbildung		Soziale Ausbildung		Jugendpflegerische Ausbildung		Kaufmännische Ausbildung		ohne Angaben zur Ausbildung	
		insgesamt	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Oberbayern (ohne Garmisch-Partenkirchen)	25	101	65	36	2	2	32	—	9	11	3	—	11	19	8	4
Niederbayern	22	74	51	23	1	—	33	3	—	11	2	—	14	5	1	4
Oberpfalz	19	52	39	13	—	—	26	2	5	5	1	—	4	5	3	1
Oberfranken	17	66	48	18	—	—	34	—	1	6	3	—	8	9	2	3
Mittelfranken (ohne Hipoltstein)	16	47	34	13	—	—	22	—	3	7	2	—	4	3	3	3
Unterfranken (ohne Haßfurth, Kitzingen und Königshofen)	19	60	40	20	—	—	29	3	3	8	1	1	7	7	—	1
Schwaben (ohne Kempten)	19	52	33	19	1	—	28	3	—	4	—	—	2	6	2	6
insgesamt	137	452	310	142	4	2	204	11	21	52	12	1	50	54	19	22

Zur Arbeitssituation in den Jugendämtern ist bemerkenswert: In 22 Stadt- und 39 Kreisjugendämtern obliegen den Leitern auch Verwaltungsaufgaben, die in keinem Bezug zur Tätigkeit im Jugendamt stehen. In 9 Stadt- und 6 Kreisjugendämtern steht der Jugendamtsleiter noch der Sozialhilfeverwaltung vor. In 6 Stadt- und 18 Kreisjugendämtern ist für den Leiter kein Stellvertreter vorhanden. In 15 Stadt- und 78 Kreisjugendämtern stehen keine von der Stadt bzw. vom Landkreis eingestellte Sozialarbeiter zur Verfügung. In 10 Stadt- und 42 Kreisjugendämtern gibt es überhaupt keine Sachbearbeiter und je in 1 Stadt- und Kreisjugendamt gibt es neben dem kein weiteres Personal.

Der Fehlbedarf an Sozialarbeitern für den familienfürsorgerischen Außendienst ist teilweise so groß, daß in zunehmendem Maße die familienfürsorgerische Arbeit im Jugendamt eingestellt werden muß. Der Mangel an sozialen Fachkräften in den Verwaltungen kleinerer Städte und Landkreise wird überwiegend darauf zurückgeführt, daß die Tätigkeitsfelder des Sozialarbeiters in den letzten Jahren vielfältiger geworden sind und damit die Gewinnung der erforderlichen Fachkräfte immer schwieriger wird. Auch spielt der Standort des Jugendamts eine wesentliche Rolle. So ist die Personalgewinnung in der Stadt München und bei den im Regierungsbezirk Oberbayern gelegenen Jugendämtern ungleich leichter als in den übrigen Bezirken. Sowohl die Landkreise als auch die kreisfreien Gemeinden sind im zunehmenden Maße bereit, die Jugendämter personell besser auszustatten. Doch wird beklagt, daß von den in Bayern vorhandenen 5 Höheren Fachschulen für Sozialarbeit (davon 2 öffentliche und 3 private) nicht genügend Nachwuchskräfte zuwachsen. Die Errichtung zusätzlicher Ausbildungsstätten und nicht zuletzt Rationalisierungsmaßnahmen in den Verwaltungen werden für notwendig gehalten, um dem Mangel an sozialen Fachkräften wirksam begegnen zu können.

Der Schwerpunkt der Arbeit bei den Trägern der freien Jugendhilfe liegt im Heimbereich. Hier ist die Personalsituation äußerst angespannt. Von dem Mitarbeitermangel sind die Heime je nach Standort und Aufgabe unterschiedlich betroffen. Für Ferien- und Erholungsheime in Südbayern lassen sich z. B. eher Kräfte finden als für abseits gelegene Heime und für solche mit schwierigen Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Insgesamt gesehen wird der Fehlbedarf an Fachkräften als besorgniserregend bezeichnet.

In einer im Jahre 1963 (Stichtag 1. Juli) vom Bayerischen Staatsministerium des Innern durchgeführten und gemeinsam mit dem Deutschen Jugendinstitut ausgewerteten Heimerhebung wurden sämtliche 897 zur Unterbringung und Betreuung Minderjähriger bestimmte Heime in Bayern erfaßt. Hiervon wurden 655 Heime, das sind rund 90 v. H. aller der Heimaufsicht nach § 78 des Jugendwohlfahrtsgesetzes unterliegenden Heime hinsichtlich der Situation der beschäftigten pädagogischen Mitarbeiter und ihrer Ausbildung untersucht. Die nachstehende zusammenfassende Tabelle vermittelt die wesentlichen Ergebnisse.

Besonders groß ist der Mangel an Fachkräften für Erziehungs- und Betreuungsaufgaben in den Gruppen. Die Ursache hierfür wird im wesentlichen in der nicht vorauszusehenden Zunahme der Heimunterbringung von Kindern und Jugendlichen und der damit zwangsläufig verbundenen Erhöhung der Heimplätze gesehen. Hinzu kommt, daß es an genügend Ausbildungsstätten für Heimerzieher fehlt und von den übrigen Ausbildungsstätten wegen des großen Bedarfs an Fachkräften in den anderen Bereichen der Jugendhilfe nicht die erforderlichen Fachkräfte gewonnen werden können. Auch sind die Arbeitsbedingungen und die Vergütung in den Heimen gegenüber anderen Bereichen der Jugendhilfe nicht attraktiv genug.

Heimart	Zahl der Heime	Zahl der Heimplätze	Erziehungs- und Betreuungspersonal										Von den Einrichtungen ausgegebener Fehlbedarf an pädagogischen Mitarbeitern
			insgesamt	Akademische Ausbildung	Pädagogische Vollausbildung	Pädagogische Kurzausbildung	Pflegerische Ausbildung	Kinderpflegerische Ausbildung	Ausbildung als Sonder-, Fach-, Volksschullehrer	Handwerkliche Ausbildung	Ohne Ausbildung bzw. nicht ersichtlich	Pflegerische Kurzausbildung	
				in %									
Säuglingsheime und Heime für Kleinstkinder	42	2 037	313	*1,60*	*4,45*	*1,00*	*57,80*	*17,90*	—	*0,30*	*12,50*	*4,45*	21
Säuglingsheime und Heime für Kleinstkinder mit Kinderabteilungen	17	898	125	—	*9,60*	*1,60*	*48,80*	*20,80*	—	*0,80*	*11,20*	*7,20*	9
Kinderheime	81	4 587	345	*7,54*	*40,87*	*13,04*	*7,83*	*10,14*	*9,27*	*6,38*	*4,93*	—	27
Kinderheime mit Plätzen für Säuglinge und Jugendliche	78	5 821	552	*0,54*	*37,68*	*7,07*	*16,30*	*13,41*	*4,53*	*3,26*	*17,21*	—	48
Kinderheime mit Plätzen für Jugendliche	26	2 510	212	*4,70*	*51,90*	*10,30*	*5,70*	*6,10*	*9,50*	*6,10*	*5,70*	—	18
Erziehungsheime	35	3 488	240	*10,00*	*37,50*	*8,80*	*2,10*	*9,20*	*4,60*	*8,30*	*19,50*	—	39
Jugendwohnheime	198	17 544	512	*14,45*	*30,88*	*2,93*	*3,12*	*3,90*	*20,11*	*7,61*	*17,00*	—	66
Erholungs- und Ferienheime	127	7 177	598	*2,32*	*58,36*	*4,85*	*7,19*	*13,56*	*4,35*	*4,85*	*4,52*	—	32
Sonderheime für Kinder und Jugendliche mit körperlicher oder geistig-seelischer Entwicklungsstörung	51	4 389	462	*5,40*	*37,40*	*4,10*	*16,00*	*13,90*	*6,10*	*3,90*	*13,20*	—	40
Insgesamt	655	48 451	3 359										300

Auf lange Sicht wird die Mitarbeitersituation in den Heimen davon abhängen, in welchem Umfang Maßnahmen und Einrichtungen im Vorfeld der Heimerziehung ausgebaut werden können. Erst wenn die Heimerziehung als letzte erzieherische Maßnahme begriffen wird, kann der erst dann sinkende Bedarf an Heimplätzen zu einer Differenzierung und besseren personellen Besetzung der Heime führen.

Im Bereich der Jugendpflege sind in Bayern rund 350 hauptberufliche Mitarbeiter tätig. Das Berufsbild des in der Jugendpflege tätigen hauptberuflichen Mitarbeiters erscheint gegenüber den übrigen Bereichen der Jugendhilfe weniger gesichert. Eine Besserung wird hier erst im Zuge einer wachsenden Anerkennung der außerschulischen Jugendarbeit und mit der Zunahme hauptberuflicher Mitarbeiter in der Jugendpflege erwartet. Der Bedarf an hauptberuflichen Fachkräften für die Jugendpflege kann z. Z. nicht gedeckt werden. Von den höheren Fach-

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Berlin

Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
		Höherer	Gehobener	Mittlerer	Einfacher	
		Dienst				
Einrichtung	3 797	19	224	2 436	155	963
Verwaltung	2 365	36	1 237	999	25	68
Einrichtung/Verwaltung	6 162	55	1 461	3 435	180	1 031

schulen für Jugend- und Sozialarbeit erhält die Jugendpflege zu wenig Kräfte. Ein bedeutender Engpaß besteht bei den Kindergärtnerinnen, der wohl im überwiegenden Maße seine Ursache in der zu geringen Vergütung hat. Hinzu kommt, daß der Beruf der Kindergärtnerin nicht immer als Lebensberuf angesehen wird, und viele Kräfte sich anderen Berufen mit größerer sozialer Sicherheit zuwenden.

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Jugendpflege, deren Zahl mit etwa 35 000 angegeben wird, sind nahezu 50 v. H. ohne ausreichende Anleitung und Vorbereitung trotz beachtlicher Bemühungen, hier Abhilfe zu schaffen. Als Zukunftsaufgabe wird es angesehen, die ehrenamtlichen Mitarbeiter durch kontinuierliche und systematische Lehrgangsarbeit für ihre Aufgaben vorzubereiten.

Es wird vermutet, daß die Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter in der Jugendpflege wächst, ohne daß damit ein Wandel im Verhältnis zur Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter verbunden ist, und daß hauptberufliche Mitarbeiter immer stärker gegenüber den ehrenamtlichen die Funktion des Anleiters und Beraters sowie des Koordinators übernehmen müssen, damit die vielfältigen Aufgaben bewältigt werden können.

Berlin

Über die hauptberuflichen Mitarbeiter liegen genaue Angaben vor, die allerdings von besonderen Bedingungen eines Stadtstaates mitbestimmt sind. Danach übten am 1. Januar 1967 3972, also etwa 2/3 der im Gesamtbereich der öffentlichen Jugendhilfe Beschäftigten eine überwiegend sozialpädagogische Tätigkeit aus. Hinzu kommen 365 nebenberuflich oder nebenimtlich und 746 ehrenamtlich tätige Mitarbeiter mit überwiegend sozialpädagogischer Tätigkeit. Eine Übersicht der Altersstruktur gibt die nachstehende Tabelle:

Von den 3972 hauptberuflichen Mitarbeitern mit überwiegend sozialpädagogischer Tätigkeit haben 435 oder rund 11 v. H. keine abgeschlossene auf ihre Tätigkeit hinführende Ausbildung. Die übrigen Mitarbeiter sind ausgebildet zum

	männlich	weiblich	insgesamt
Sozialarbeiter	274	480	754
Heimerzieher/Erzieher	189	235	424
Jugendpfleger	91	27	118
Jugendleiter	—	58	58
Kindergärtnerin und Hortnerin	7	1 468,5	1 475,5
Kinderpflegerin/ Kinderschwester	1	171	172
Kinderkrankenschwester/ Krankenschwester	—	293	293
Lehrer an sonstigen Schulen	—	1	1
Diakone	1	2	3
Heilpädagogen/ Psychagogen	3	11	14
Psychologen	13	9	22
Mediziner	6	8	14
Säuglingsschwestern	—	50,5	50,5
Stadtvormünder	71	14	85
Sonstige	24	29	53
	680	2 857	3 537

Geschlecht	Altersgruppen	Zahl der Mitarbeiter			
		hauptberuflich	nebenberuflich nebenamtlich	ehrenamtlich	insgesamt
männlich	bis 30 Jahre	194			
	über 30 Jahre	665			
	insgesamt	859			
weiblich	bis 30 Jahre	1 234			
	über 30 Jahre	1 879			
	insgesamt	3 113			
insgesamt	bis 30 Jahre	1 428	209 *)	132 *)	1 769
	über 30 Jahre	2 544	156 **)	614 **)	3 314
	insgesamt	3 972	365	746	5 083

*) = bis 21 Jahre, **) = über 21 Jahre

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Bremen

Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
		Höherer	Gehobener	Mittlerer	Einfacher	
		Dienst				
Einrichtung	654	5	53	398	21	177
Verwaltung	242	2	96	130	14	—
Einrichtung/Verwaltung	896	7	149	528	35	177

Insgesamt gesehen besteht in allen 12 Bezirksämtern Berlins ein Mangel an qualifizierten Kräften in sämtlichen Bereichen der öffentlichen Jugendhilfe. In der Familienfürsorge, der Erziehungsberatung und in der Familien- und Jugendpflege sind dringend mehr Planstellen für Verwaltungskräfte erforderlich, damit die vorhandenen Sozialarbeiter für ihre eigentlichen Aufgaben frei werden. Besondere Schwierigkeiten bestehen bei der Besetzung freier Planstellen für Erzieherpersonal in den Heimen. Der Grund liegt überwiegend in den zu geringen Aufstiegschancen und in der unregelmäßigen Arbeitszeit.

Bei den Kindergärtnerinnen ist eine starke Fluktuation festzustellen. Sie streben in zunehmendem Maße vom Heim zur Kindertagesstätte und in die Schulkindergärten. In der Jugendpflege fehlen insbesondere für Jugendfreizeitheime qualifizierte Kräfte. Hier wird die unzureichend tarifliche Eingruppierung als nachteilig angesehen.

Bremen

In den Jugendämtern wurden die Stellenpläne in langfristigen Bemühungen der Lage angepaßt, so daß die tatsächliche Besetzung der Stellen im allgemeinen mit entsprechenden Fachkräften möglich geworden ist. Auch für Stellen im Außendienst, die bisher schwerer zu besetzen waren, liegen genügend Bewerbungen von Sozialarbeitern vor. In den Einrichtungen der öffentlichen und freien Jugendhilfe besteht dagegen weiterhin ein Mangel an Fachkräften. Das Fehlen einer angemessenen Vergütung wird als Grund dafür angesehen, daß in vielen Einrichtungen bei der Besetzung der Stellen von Gruppenleitern mit qualifizierten Fachkräften ebensolche Schwierigkeiten entstehen wie bei der Besetzung von Leitungsstellen in Jugendfreizeitheimen und Erziehungsheimen. Eine Überholung der Tätigkeitsmerkmale im Zusammenhang mit der Ausbildungsreform wird darum für erforderlich gehalten.

Am günstigsten ist die Situation in den Kindertagesheimen. Die Gruppenerzieherinnen sind etwa zu $^{2}/_{3}$ Kindergärtnerinnen, etwa zu $^{1}/_{3}$ Kinderpflegerinnen und nur ganz vereinzelt unausgebildet. Trotz starker Fluktuation können die Stellen im allgemeinen besetzt werden. Es fehlen Jugendleiterinnen, da diese sich in den letzten Jahren vor allem an heilpädagogischen Aufgaben und Schulkindergärten interessiert zeigten.

Für die Kinderwohn- und Erziehungsheime ergeben sich größere Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Es wird erwartet, daß durch die Neuordnung der sozialpädagogischen Ausbildung und entsprechende tarifliche Einordnung ein konstanterer, den Erziehungsaufgaben an Erziehungsschwierigen gewachsener Mitarbeiterkreis gewonnen werden kann.

Für die Jugendwohnheime und Erziehungsheime für Jugendliche stehen neben einigen Sozialarbeitern nur Erzieher, die berufsbegleitend ausgebildet wurden oder solche ohne Ausbildung, zur Verfügung. Der Mangel an ausgebildeten Mitarbeitern tritt hier besonders deutlich und nachteilig in Erscheinung. Auch bei der Besetzung der Stellen in Jugendfreizeitheimen bestehen Schwierigkeiten. Die ungünstige Arbeitszeit und die nicht befriedigende tarifliche Enordnung führen hier zu einer übermäßigen Fluktuation.

In heilpädagogischen Tageseinrichtungen ist eine qualifizierte Besetzung sowohl nach den Stellenplänen als auch nach dem Angebot möglich. Ein Mangel an geeigneten qualifizierten Mitarbeitern zeigt sich dagegen in Vollheimen für Behinderte; seine Ursache wird in den allgemeinen Schwierigkeiten, wie z. B. ungünstigen Dienstzeiten und in der anstaltmäßigen Struktur der Einrichtung vermutet.

Hamburg

In der Jugendbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg einschließlich der ihr angegliederten „Vereinigung städtischer Kinder- und Jugendheime" sind insgesamt 3005 Bedienstete als Fachkräfte unmittelbar pädagogisch, fürsorgerisch oder pflegerisch im Bereich der Jugendhilfe tätig. Dies entspricht etwa 60 v. H. der im Gesamtbereich der öffentlichen Jugendhilfe in Hamburg beschäftigten Mitarbeiter.

Von den 3005 Bediensteten wirken

353 als Sozialarbeiter

1 918 als Heimleiter und Erzieher

466 als Erziehungshelfer und sonstige helfende Kräfte

71 als Lehrer — (darunter 8 Studienräte) —

17 als Ärzte, Psychologen und wissenschaftliche Angestellte

und 180 als Kinderkrankenschwestern.

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Hamburg

Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
		Höherer	Gehobener	Mittlerer	Einfacher	
		Dienst				
Einrichtung	2 970	5	226	2 106	570	63
Verwaltung	987	21	452	479	25	10
Einrichtung/Verwaltung	3 957	26	678	2 585	595	73

Durch eine systematische Nachausbildung von inzwischen mehr als 100 erzieherisch Tätigen, die ohne sozialpädagogische Fachausbildung waren, und durch die Umwandlung der ehemaligen Kindergärtnerinnenausbildung in eine umfassende Erzieherausbildung und deren Ausdehnung auch auf männliche Bewerber, ist der Anteil fachlich nicht ausgebildeter Erzieher in denVollheimen der öffentlichen Erziehung merklich zurückgegangen: nämlich von 34 v. H. im Jahre 1957 auf 20 v. H. im Jahre 1967, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der Erzieherplanstellen erheblich zugenommen hat.

Bei den Sozialarbeitern ist die noch bis vor einigen Jahren festzustellende Überalterung geringer geworden, und zwar als unmittelbare Folge der Zunahme der Studierenden an den Höheren Fachschulen für Sozialarbeit, insbesondere des erhöhten Anteils an männlichen Studierenden. Die Sozialarbeiter bevorzugten nach ihrer staatlichen Anerkennung in den letzten Jahren insbesondere Tätigkeiten in den jugendpflegerischen und jugendfürsorgerischen Bereichen der Jugendhilfe. Inzwischen hat sich der Fachkräftemangel hier soweit gemildert, daß sich die Nachwuchskräfte jetzt auch den sonst weniger bevorzugten Gebieten zuwenden, u. a. der Heimerziehung und Heimleitung und den sonderfürsorgerischen Gebieten der öffentlichen Sozialhilfe.

Der Schwerpunkt des personellen Bedarfs richtet sich innerhalb der Heimerziehung insbesondere auf qualifizierte Erzieher für die Arbeit mit schwererziehbaren Heranwachsenden. Die Nachwuchskräfte, die von der Ausbildung in die Praxis kommen, sind in der Regel altersmäßig noch zu jung, auch noch nicht erfahren genug, um den besonderen Anforderungen der Berufsarbeit in solchen Heimen bzw. Gruppen schon gewesen zu sein. Ein besonderer Bedarf besteht auch in solchen Heimen und Gruppen, die eine vertiefte heilpädagogische Zuwendung und deshalb entsprechende zusätzliche Ausbildung der Fachkräfte erfordern.

Die Zahl der aus den sozialpädagogischen Ausbildungsstätten hervorgehenden Fachkräfte nimmt im Vergleich zu früher merklich zu. Offenbar interessieren sich junge Menschen mehr denn je für sozialpädagogische Berufe. Allein im Jahre 1967 bereiteten sich in Hamburg mehr als 200 Erziehungshelfer im Alter zwischen 17 und 20 Jahren in einem Erziehungshelferjahr auf ihre anschließende Fachausbildung vor. Dennoch wird die personelle Situation in den Kindertagesheimen, Erziehungsvollheimen und Jugendfreizeitstätten außer durch eine zunehmende Fluktuation durch den oft verständlichen Wunsch erschwert, sich nach der Ausbildung oder nach verhältnismäßig kurzer Zeit der Berufsarbeit auch anderen Wohn- bzw. Arbeitsorten, häufig sogar dem Ausland, zuzuwenden. Der zur Zeit noch anhaltende Mangel an qualifizierte Fachkräfte wird mit der zunehmenden Differenzierung der Jugendhilfe sowie damit begründet, daß die Zahl der Einrichtungen, insbesondere solcher der vorbeugenden Jugendhilfe (Tagesheime, Spielplatzheime) und der offenen Jugendarbeit (Häuser der Jugendarbeit, Häuser der Jugend, Häuser der offenen Tür) erheblich zugenommen hat. Ein personeller Engpaß besteht außerdem im Bereich der Erziehungsberatung durch Mangel an vorgebildeten Psychologen und therapeutischen Fachkräften.

Hessen

Für Hessen sind Angaben über die personelle Situation der Jugendämter bemerkenswert: Danach sind in 50 der 51 hessischen Jugendämter (außer Frankfurt a. M.) außerhalb von Einrichtungen 118 Mitarbeiter ausschließlich mit einer sozialen oder sozialpädagogischen Ausbildung beschäftigt, und zwar 62 in den Kreis- und 56 in den Stadtjugendämtern, davon allein 40 in den 4 über 100 000 Einwohner großen Städten Wiesbaden, Kassel, Darmstadt und Offenbach. Darüber hinaus sind in den Stadt- und Kreisjugendämtern 342 Sozialarbeiter tätig, die neben den Aufgaben der Jugendhilfe auch Aufgaben der Familienfürsorge und der Sozialhilfe und Gesundheitsfürsorge wahrnehmen.

Insgesamt entfällt ein sozial- oder sozialpädagogisch ausgebildeter Mitarbeiter des Jugendamtes

in den Städten mit über 100 000 Einwohnern auf 8200 Einwohner

in den Städten mit unter 100 000 Einwohnern auf 8300 Einwohner und

in den Landkreisen auf 19 400 Einwohner.

Hierbei ist zu berücksichtigen, daß 2/3 der Wohnbevölkerung Hessens in den Landkreisen wohnen. Dieses personelle Mißverhältnis führt dazu, daß in den Landkreisen zahlreiche Tätigkeiten, deren Erledigung qualifizierter Fachkräfte bedürfte, von nicht entsprechend ausgebildeten

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Hessen

Gebiets-körperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
			Höherer	Gehobener	Mittlerer	Einfacher	
			Dienst				
Land	Einrichtung	23	2	3	9	—	9
	Verwaltung	43	5	23	14	1	—
	Einrichtung/Verwaltung	66	7	26	23	1	9
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	2 248	18	124	1 368	196	542
	Verwaltung	991	9	356	551	47	28
	Einrichtung/Verwaltung	3 239	27	480	1 919	243	570
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	2 271	20	127	1 377	196	551
	Verwaltung	1 034	14	379	565	48	28
	Einrichtung/Verwaltung	3 305	34	506	1 942	244	579

Kräften ausgeübt werden. Der individualisierende Charakter der Arbeit geht weitgehend verloren. Verschiedene Aufgaben können überhaupt nicht wahrgenommen werden, so z. B. weitgehend die Beratung von Eltern und Jugendlichen bei beginnenden Erziehungsschwierigkeiten einschließlich der in diesem Zusammenhang notwendigen Zusammenarbeit mit den Erziehungsberatungsstellen, soziale Gruppenarbeit mit erziehungsschwierigen Minderjährigen, Erziehungsbeistandschaften und formlose erzieherische Betreuung. Für die Zukunft wird zunächst angestrebt, die Stellenbesetzung der Jugendämter so zu gestalten, daß durchgängig auf rund 8000 Einwohner eine qualifizierte Kraft entfällt.

In den 1430 Kintertagesstätten Hessens waren nach einer Erhebung vom 1. September 1964 von den Mitarbeitern 3 v. H. Jugendleiterinnen, 45 v. H. Kindergärtnerinnen, 22 v. H. Kinderpflegerinnen und 30 v. H. unausgebildete Kräfte. Unter Berücksichtigung der nach den Richtlinien für Kindertagesstätten zulässigen Höchstzahl von 25 Kindern für eine Kraft ergab sich danach ein Fehlbedarf von rund 1000 Kräften. Kindergärten sollen mindestens mit zwei Kräften (1 Leiterin, 1 Helferin) besetzt sein. In den vorhandenen Einrichtungen waren jedoch 11 v. H. nur mit einer Kraft besetzt, in 26 v. H. aller Fälle besaß die Leiterin einer Kindertagesstätte nicht die mindestens vorgeschriebene Kindergärtnerinnenausbildung, 12 v. H. der Kindertagesstätten wurden von Kinderpflegerinnen und 15 v. H. von Kräften ohne jegliche einschlägige Ausbildung geleitet. Jugendleiterinnen stehen in der Regel nur noch den großen, kombinierten Einrichtungen vor. Der Nachwuchs ist so gering, daß die Jugendleiterinnen die Tätigkeit in Volksschulklassen sowie die Lehrtätigkeit in sozialpädagogischen Seminaren vorziehen. Bei den Kindergärtnerinnen wird der tatsächliche Bedarf durch den Nachwuchs bei weitem nicht gedeckt. Zudem wird von den Kindergärtnerinnen die Tätigkeit in der Stadt bevorzugt. Unter diesen Umständen nimmt die Kinderpflegerin immer mehr die Tätigkeit der Kindergärtnerin wahr. Auch künftig dürfte ein großer Teil der kleinen Kindergärten vornehmlich auf dem Lande von Kinderpflegerinnen geleitet werden. Allgemein wird beobachtet, daß die Zahl der verheirateten Kräfte und der Halbtagskräfte in den Kindertagesstätten ständig zunimmt.

In der öffentlichen Heimerziehung herrscht großer Mangel an Fachkräften für die Erziehungsarbeit, besonders an weiblichen Kräften. Eine Besetzung der Planstellen mit unausgebildeten Kräften ist daher die zwangsläufige Folge. Neben einer steigenden Verantwortung und Belastung der vorhandenen Fachkräfte besteht die Gefahr einer Niveausenkung der Erziehungsarbeit. Die Schwierigkeit der Personalgewinnung in den Heimen wächst mit dem Schwierigkeitsgrad der zu betreuenden schwer erziehbaren oder stark gestörten Kinder und Jugendlichen. Voll ausgebildete Fachkräfte sind zur Tätigkeit in den Heimen durchweg nur bei Übertragung leitender Funktionen bereit. Eine Verstärkung des Angebots an Ausbildungsplätzen zur Behebung des akuten Mangels an ausgebildeten Fachkräften wird für dringlich gehalten.

Einen Überblick über die Situation der pädagogischen Mitarbeiter in den 315 der Aufsicht des Landesjugendamtes unterliegenden hessischen Heimen vermittelt die nachstehende Tabelle:

Heimart	Anzahl der Heime	Platzzahl in den Heimen	Pädagogischer Personalbedarf nach den Richtlinien für Heime im Land Hessen				tatsächlich beschäftigte pädagogische Mitarbeiter						Fehlbedarf			
			Verantwortliche Gruppenerzieher	Weitere pädagogische Fachkräfte	Zusätzliche Fachkräfte	insgesamt	Verantwortliche Gruppenerzieher	Weitere pädagogische Fachkräfte	Zusätzliche Fachkräfte	Heimleiter mit pädagogischer Fachausbildung	Heimleiter ohne pädagogische Fachausbildung	insgesamt	Verantwortliche Gruppenerzieher	Weitere pädagogische Fachkräfte	Zusätzliche Fachkräfte	insgesamt
Säuglings- und Kleinkinderheime	35	1 594	209	427	—	636	23	158	—	—	—	281	86	269	—	355
Kinderheime (3 bis 15 Jahre) in Gruppen nach Alter getrennt	32	1 554	119	306	34	459	88	177	15	—	—	280	31	129	19	179
Kinderheime (3 bis 15 Jahre) in Gruppen nach Alter gemischt	61	2 281	181	309	83	573	139	147	30	—	—	316	42	162	53	257
Schülerheime und Internate	62	4 598	305	308	88	701	155	85	53	—	—	293	150	223	35	408
Erholungsheime	27	1 785	111	192	—	303	77	86	—	—	—	163	34	106	—	140
Heime für schulentlassene erziehungsschwierige Minderjährige — einschließlich Sonderjugendwohnheim	23	1 317	78	89	47	214	44	50	28	—	—	122	34	39	19	92
Lehrlings-, Jugendwohn- und Jugendarbeitsheime	60	4 168	88	155	39	282	65	59	5	18	42	189	23	96	34	153
Sonderheime (z. B. heilpädagogische Heime, Beobachtungsheime, Heime für körperlich oder geistig Behinderte)	15	1 478	167	329	49	545	99	189	33	—	—	321	68	140	16	224
insgesamt	315	18 773	1 258	2 115	340	3 713	790	951	164	18	42	1 965	468	1 164	176	1 808

Bei der Ermittlung des Sollbestandes sind unter Berücksichtigung von Urlaubs- und Krankheitsvertretung je Gruppe 3 Erziehungskräfte zugrunde gelegt. Bei der Feststellung des Ist-Personalbestandes wurde ein großzügiger Maßstab angelegt. So sind unausgebildete Kräfte, die bereits längere Zeit in den Heimen tätig sind, den „weiteren pädagogischen Fachkräften" bzw. den „zusätzlichen pädagogischen Fachkräften" hinzugerechnet worden. Anderenfalls würde der so ermittelte Fehlbedarf von insgesamt 1808 pädagogischen Fachkräften noch höher liegen.

Zur Situation in den jeweiligen Heimtypen wird im einzelnen mitgeteilt:

Es besteht die Tendenz, die Säuglings- und Kleinstkinderheime zu reduzieren, da Säuglinge und Kleinstkinder durch eine Heimunterbringung erfahrungsgemäß in ihrer Entwicklung geschädigt werden. In Zukunft sollten nur noch Kinder in derartigen Heimen untergebracht werden, bei denen mit Sicherheit anzunehmen ist, daß sie bis zum 3. Lebensjahr zu den Eltern zurückkehren oder in Adoptionsstellen untergebracht werden können. Die als Fachpersonal eingesetzten Kinderkrankenschwestern sollten durch sozialpädagogisch ausgebildete Kräfte ersetzt werden.

Die Personalsituation in den Kinderheimen ist verhältnismäßig günstig, da Kindergärtnerinnen und Kinderpflegerinnen, die bereit sind, in die Heimerziehung zu gehen, im allgemeinen die Arbeit in Kinderheimen bevorzugen.

Für den in Schülerheimen und Internaten bestehenden hohen Fehlbedarf an Gruppenerziehern wird die Tendenz der Träger dieser Einrichtungen verantwortlich gemacht, daß das Hauptgewicht auf die Förderung der Schulleistungen und nicht so sehr auf die erzieherische Betreuung zu legen ist. Dabei werde übersehen, daß sich in den Schülerheimen und Internaten heute ein erheblicher Prozentsatz von Kindern aus gestörten Elternhäusern befindet.

Der Bedarf an Plätzen in den durchschnittlichen Erholungsheimen geht ständig zurück. Hier ist demgemäß eine Normalisierung der Personalsituation zu erwarten. In Heimen für schulentlassene erziehungsschwierige Minderjährige sind personell die größten Schwierigkeiten festzustellen. Die Kindergärtnerin, die in den Heimen das Hauptkontingent der Erziehungskräfte stellt, ist mit der hier zu leistenden Arbeit überfordert, und entsprechend ausgebildete Fachkräfte neigen unter den heutigen Verhältnissen nicht sehr dazu, in Heimen zu arbeiten.

Ein besonderer Engpaß besteht bei den Einrichtungen für verwahrloste Heranwachsende. Da diese Altersgruppe aber ohnehin mit den traditionellen Methoden der geschlossenen Heimerziehung in der Regel nicht mehr zu fördern ist, werden für sie andere Einrichtungen für erforderlich gehalten, in erster Linie offene Erziehungsgruppen unter Leitung von erfahrenen Sozialarbeitern und halboffene Einrichtungen mit qualifizierter Personalbesetzung.

Auch in den Lehrlings- und Jugendwohnheimen fällt die unzureichende Besetzung mit Fachkräften auf. Man hat sich bisher weithin damit begnügt, einen Heimleiter einzustellen, da auf eine erzieherische Betreuung und entsprechende Freizeitbeschäftigung der dort untergebrachten Jugendlichen kein besonderer Wert gelegt wurde. Außerdem sollten mit Rücksicht auf die große Zahl der Selbstzahler die Pflegesätze in tragbaren Grenzen gehalten werden. Dieser finanzielle Engpaß hat sich in der quantitativ wie qualitativ schwachen Personalbesetzung niedergeschlagen.

Die Personalverhältnisse in den Sonderheimen, pädagogisch-therapeutischen Heimen für Hospitalismus-Geschädigte und für neurotische Minderjährige und Heime für Körper-, Sinnes- und geistig Behinderte sind zahlenmäßig relativ günstig. Ein erheblicher Teil der Mitarbeiter entspricht den Anforderungen jedoch nicht. Das ausgebildete Personal hat oft zu geringe Spezialkenntnisse und zuwenig Erfahrung im Umgang mit schwer gestörten oder geschädigten Minderjährigen. Die unausgebildeten Kräfte aber sind hier mehr als in allen anderen Einrichtungen überfordert.

Als Voraussetzung für eine wesentliche Verbesserung der Situation in den Heimen wird zunächst für notwendig erachtet, die Heime in ihrer Einrichtung den modernen Erfordernissen anzupassen. Darüber hinaus wird gefordert, in den höheren Fachschulen für Sozialarbeit das Vertiefungsgebiet „Heimerziehung" zu intensivieren und nach Möglichkeit neue Ausbildungsstätten zu schaffen. Endlich wird eine spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen von der tariflichen Eingruppierung über die Arbeitszeit- und Urlaubsregelung bis zur Wohnungsfürsorge als wichtige Vorausetzung für die Behebung des Personalmangels angesehen.

Niedersachsen

Ergänzend zu den einleitenden Ausführungen in Ziffer 2 dieses Kapitels wird folgendes migeteilt:

Mit Rücksicht auf die Anforderungen an die in Heimen und anderen Einrichtungen tätigen Fachkräfte ist die verkürzte „heimeigene" Ausbildung von Erziehern aufgegeben und zum Herbst 1964 eine zweijährige Ausbildung mit anschließendem einjährigem Berufspraktikum geschaffen worden. Diese Ausbildung schließt mit der staatlichen Anerkennung als Erzieher ab. Die vorhandenen drei niedersächsischen Fachschulen für Erzieher werden in Kürze in Fachschulen für Sozialpädagogik/Fachrichtung Heimerziehung umgewandelt.

Es läßt sich gegenwärtig nicht voraussehen, ob die insbesondere seit 1953 beobachtete Entwicklung, in den Verwaltungen der Jugendämter zunehmend soziale Fachkräfte, vor allem Sozialarbeiter zu beschäftigen, auch weiterhin anhalten wird. Gewisse Anzeichen deuten vielmehr darauf hin, die Stellen im Innendienst wieder vorwiegend mit Beamten der inneren Verwaltung zu besetzen.

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Niedersachsen

Gebietskörperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
			Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	
Land	Einrichtung	131	9	8	86	5	23
	Verwaltung	117	1	101	14	1	—
	Einrichtung/Verwaltung	248	10	109	100	6	23
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	1 203	3	66	708	62	364
	Verwaltung	1 005	7	423	534	26	15
	Einrichtung/Verwaltung	2 208	10	489	1 242	88	379
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	1 334	12	74	794	67	387
	Verwaltung	1 122	8	524	548	27	15
	Einrichtung/Verwaltung	2 456	20	598	1 342	94	402

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen

Gebietskörperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Arbeiter
Land	Einrichtung	—	—	—	—	—	—
	Verwaltung	—	—	—	—	—	—
	Einrichtung/Verwaltung	—	—	—	—	—	—
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	2 798	48	309	1 461	125	855
	Verwaltung	3 112	39	1 452	1 479	115	27
	Einrichtung/Verwaltung	5 910	87	1 761	2 940	240	882
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	2 798	48	309	1 461	125	855
	Verwaltung	3 112	39	1 452	1 479	115	27
	Einrichtung/Verwaltung	5 910	87	1 761	2 940	240	882

Inwieweit die Einrichtung von Sonderlaufbahnen des gehobenen und des höheren Sozialdienstes diese Entwicklung aufhalten können, kann z. Z. nicht beurteilt werden. Die Entwicklung sollte weiter beobachtet und auch bei der Neuordnung der sozialpädagogischen Ausbildung entsprechend berücksichtigt werden.

Nordrhein-Westfalen

Die personelle Besetzung der Jugend- und Landesjugendämter wird im großen und ganzen als ausreichend angesehen. Durch Verbesserung der laufbahnmäßigen Voraussetzungen und Bedingungen konnten zahlreiche Sozialarbeiter von den Gemeinden und Gemeindeverbänden für Aufgaben der öffentlichen Jugendhilfe gewonnen werden. Dennoch bestehen Engpässe in Teilbereichen. So wird z. B. für die Behandlung anstehender rechts- und gesellschaftspolitischer Fragen der Jugendhilfe in verstärktem Maße der Einsatz leitender Kräfte des höheren Dienstes als wünschenswert bezeichnet.

Auf dem Gebiet des Jugendschutzes ist eine größere Fluktuation zu verzeichnen als in der eigentlichen Jugendwohlfahrt. Die Gründe liegen offenbar in dem besonderen Einsatz, der von den Kräften verlangt wird. Gute Fachkräfte wandern ab, weil in anderen Bereichen bessere Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. In den Einrichtungen der öffentlichen Jugendhilfe herrscht ein besonderer Mangel an sozialpädagogisch ausgebildeten Mitarbeitern und Sozialarbeitern. Aus diesem Grunde muß — besonders in der Heimerziehung — zum Teil auf nicht oder nicht voll ausgebildete Mitarbeiter zurückgegriffen werden. Um den akuten Mangel zu beheben, betreibt der Landschaftsverband Rheinland eine landschaftsverbandseigene Ausbildung zum Heimerzieher, dessen Anerkennung sich jedoch auf die vom Landschaftsverband Rheinland unterhaltenen Heime der öffentlichen Erziehung beschränkt. Eine staatliche Anerkennung als Heimerzieher ist damit nicht verbunden.

Im Bereich der freien Jugendhilfe wird die Lage wesentlich ungünstiger beurteilt. Besonderer Mangel besteht an Fachkräften in Kinderheimen, Heimen der öffentlichen Erziehung, in denen Fürsorgeerziehung und freiwillige Fürsorgeerziehungshilfe durchgeführt werden, und in Tageseinrichtungen für Kinder. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß die Heime und andere Einrichtungen der Träger der freien Jugendhilfe zahlenmäßig gegenüber den entsprechenden Einrichtungen der öffentlichen Jugendhilfe weit überwiegen und demzufolge vom allgemeinen Kräftemangel besonders betroffen sind. Außerdem wurde bis vor wenigen Jahren im Interesse eines möglichst niedrigen Pflegesatzes die Einstellung von Fachkräften sehr beschränkt vorgenommen. Erst im Zuge des neuen Jugendwohlfahrtsgesetzes ist bei den Trägern in zunehmendem Maße die Bereitschaft gewachsen, voll ausgebildete sozialpädagogische Kräfte und Sozialarbeiter in den Einrichtungen einzustellen. Der Erfolg ist bislang jedoch u. a. deswegen nur gering geblieben, weil die Anzahl der Einrichtungen, insbesondere der Kindergärten, stark zugenommen hat. Darüber hinaus wurden durch die Richtlinien des Landes über die Heimaufsicht die Gruppenstärke verringert und gleichzeitig die Zahl der notwendigen Fachkräfte und Hilfskräfte erhöht.

Bei den Kindergärtnerinnen kann dem Mangel nur abgeholfen werden, wenn es gelingt, die infolge Heirat ausgeschiedenen Kräfte durch Teilzeitarbeit der Jugendhilfe zu erhalten oder zurückzugewinnen. Letztlich sollten die in der Jugendhilfe tätigen unausgebildeten und teilausgebildeten Kräfte für eine verkürzte Ausbildung gewonnen oder zumin-

dest durch entsprechende Fortbildung für ihre Arbeit befähigter gemacht werden.

Der Bedarf an Fachkräften in Kinder- und Erziehungsheimen ist besonders eklatant. Nach den mit den freien Trägern der Jugendhilfe gemäß § 78 Abs. 3 Jugendwohlfahrtsgesetz getroffenen Vereinbarungen und den Richtlinien des Landes für die Heimaufsicht muß für durchschnittlich 8 Kinder eine Fachkraft vorhanden sein. Tatsächlich betreut z. Z. in den Kinderheimen einschließlich der Säuglingsheime eine ausgebildete Kraft (einschließlich Kinderpflegerin) 10 Kinder. Hiernach ergibt sich ein Fehlbedarf von 634 ausgebildeten Kräften, der sich noch erhöht, wenn man berücksichtigt, daß den vorhandenen Kräften noch nicht die 44 bzw. 48 Stundenwoche gewährt werden kann. Es fehlen vor allen Dingen ausgebildete Kindergärtnerinnen und Kinderpflegerinnen.

In den Heimen sind z. Z. doppelt so viele Kinderpflegerinnen und Kinderkrankenschwestern als Gruppenleiterinnen und Zweitkräfte beschäftigt als Kindergärtnerinnen und Jugendleiterinnen. Der Personalmangel ist im wesentlichen auf die ungünstigen Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitsbedingungen in den offenen Einrichtungen und Behörden zurückzuführen.

Häufig wird festgestellt, daß die Ausbildungsstätten ihre Ausbildung mehr auf die offene Arbeit ausrichten und die Arbeit in den Kinder- und Erziehungsheimen nicht mit der gebotenen Intensität darstellen. Auch wird den Einrichtungen in der Öffentlichkeit — dies ist zumindest bei den Erziehungsheimen der Fall — nicht das Ansehen entgegengebracht, das ihnen nach ihrer sozialen Funktion zukommt. Das schadet auch dem Ansehen der in diesen Einrichtungen tätigen Erzieher.

In den Tageseinrichtungen für Kinder soll für durchschnittlich 30 Kinder eine voll ausgebildete sozialpädagogische Fachkraft zur Verfügung stehen. Im Durchschnitt werden jedoch z. Z. etwa 40 Kinder von einer Fachkraft betreut. Der Fehlbedarf beläuft sich somit auf über 2000 Kräfte und dürfte sich auf rund 3000 erhöhen, wenn man berücksichtigt, daß die zulässige Gruppenstärke für Krabbelkinder, Hortkinder und Kinder, die den ganzen Tag über betreut werden müssen, bei 10 bis 25 liegt. Auch sollten Leiterinnen der Einrichtungen selbst keine Gruppen mehr betreuen.

Die jährliche Zuwachsrate von rund 1000 Kindergärtnerinnen aus den 40 Fachschulen des Landes kann den tatsächlichen Bedarf nicht decken. Hinzu kommt die Zahl von Abgängen bei den älteren Ordensschwestern und Diakonissen, deren Mutterhäuser keinen ausreichenden Nachwuchs mehr haben.

Die ständig ansteigenden Anforderungen an die Ausbildung und an die Wertigkeit der Prüfungen im sozialen Bereich tragen dazu bei, daß die Kräfte im verstärkten Maße in offene Stellen der Verwaltung in der öffentlichen und freien Jugendhilfe streben. Für die eigentliche Erziehungsarbeit in den Gruppen bleiben nur noch die Kräfte übrig, die die schulischen Voraussetzungen für einen höherwertigen sozialen Beruf nicht erfüllen. Zwangsläufig führt das zu einer weiteren Abwertung der Tätigkeit in den Einrichtungen der Jugendhilfe.

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Rheinland-Pfalz

Gebietskörperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
			Höherer	Gehobener	Mittlerer	Einfacher	
			Dienst				
Land	Einrichtung	14	1	1	8	2	2
	Verwaltung	39	5	12	19	2	1
	Einrichtung/Verwaltung	53	6	13	27	4	3
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	445	1	27	264	64	89
	Verwaltung	493	1	233	224	29	6
	Einrichtung/Verwaltung	938	2	260	488	93	95
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	459	2	28	272	66	91
	Verwaltung	532	6	245	243	31	7
	Einrichtung/Verwaltung	991	8	273	515	97	98

Rheinland-Pfalz

Der akute Mangel an qualifizierten Kräften führt in den Jugendbehörden wie in den Einrichtungen der öffentlichen und freien Jugendhilfe dazu, daß weithin nur die unmittelbar anfallenden wichtigsten Arbeiten erledigt werden können und für eine gesunde Entwicklung von Initiativen kaum Raum bleibt.

In den Heimen und Einrichtungen beschränkt sich die Arbeit zum großen Teil auf reine Pflegetätigkeit, so daß der Erziehung und Persönlichkeitsbildung sowie dem notwendigen Kontakt mit dem Elternhaus nicht die gebotene Aufmerksamkeit zuteil werden kann. Ein besonderer Mangel besteht an ausgebildeten Sozialarbeitern, Erziehern und Kindergärtnerinnen in den Kinder- und Erziehungsheimen sowie in den Kindertagesstätten. Die ländlichen Bezirke sind von diesem personellen Engpaß besonders betroffen. Von den 931 Kindergärten kirchlicher Träger sind rund 66 v. H. personell nicht ausreichend besetzt. Durch gezielte Personalkostenförderung aus Landesmitteln zeichnet sich jedoch eine gewisse Entspannung ab. Die Träger sind in zunehmendem Maße bereit, qualifizierte Kräfte einzustellen, doch fehlt es an geeigneten Bewerbern. Der Mangel an Kindergärtnerinnen ist außer auf die meist kurze Berufstätigkeit zum Teil auch auf eine gewisse Enttäuschung zurückzuführen, da die Praxis nicht ihren Idealvorstellungen entspricht.

Die tarifliche Eingruppierung des Erzieherpersonals wird im ganzen als unbefriedigend angesehen.

Im allgemeinen wird mit einer Verbesserung der Mitarbeitersituation gerechnet. Im behördlichen Raum haben Landesverordnungen zur Beschäftigung und Eingruppierung von Fachkräften in der behördlichen Jugendarbeit zu einer Entspannung geführt. Dem geringen Zugang bei den Höheren Fachschulen für Sozialarbeit soll durch die ab 1. April 1967 eingetretene Erhöhung des Förderungsmeßbetrages auf 250 DM monatlich bei der freiwilligen Förderung aus Landesmitteln für diesen Personenkreis begegnet werden.

In Zusammenarbeit mit den freien Wohlfahrtsverbänden soll eine berufsgleitende Ausbildung zum Erzieher anlaufen, die den ausgebildeten Kräften in den Heimen die Möglichkeit zu einer Fachausbildung bietet. Weitere Einrichtungen dieser Art sollen folgen. Überdies wird erwartet, daß ein Teil der Pflegevorschülerinnen, der nicht in die Krankenausbildung geht, sich einer sozialpädagogischen Ausbildung zuwendet, zumal mit dem Abschluß an den Pflegevorschulen die Voraussetzungen für den Besuch der Kindergärtnerinnenseminare und höheren Fachschulen für Sozialarbeit erworben wird.

Saarland

Die zehn saarländischen Jugendämter sind personell unterbesetzt. Erschwerend kommt hinzu, daß die vorhandenen Planstellen häufig mit nicht voll ausgebildeten Fachkräften besetzt sind. Die Leiter von 4 Jugendämtern haben außerdem in Personalunion gleichzeitig die Leitung des Sozialamtes wahrzunehmen.

Die Jugendpflege ist entsprechend ihrer Bedeutung personell zu schwach und überdies teilweise nicht mit Fachkräften besetzt. Angesichts der angespannten Haushaltssituation ist jedoch in der öffentlichen Jugendhilfe in absehbarer Zeit kaum mit einer Verbesserung der Mitarbeitersituation zu rechnen. Dasselbe gilt für den Bereich der Fürsorger in der Familienhilfe im Außendienst. Bei den Erziehungsberatungsstellen fehlen geeignete Fachkräfte, insbesondere Diplompsychologen, Fachärzte für Psychiatrie, Psychotherapeuten und Heilpädagogen.

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe im Saarland

Gebietskörperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte				Arbeiter
			Höherer	Gehobener	Mittlerer	Einfacher	
			Dienst				
Land	Einrichtung	—	—	—	—	—	—
	Verwaltung	70	3	14	37	—	16
	Einrichtung/Verwaltung	70	3	14	37	—	16
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	80	—	9	49	20	2
	Verwaltung	91	—	48	42	1	—
	Einrichtung/Verwaltung	171	—	57	91	21	2
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	80	—	9	49	20	2
	Verwaltung	161	3	62	79	1	16
	Einrichtung/Verwaltung	241	3	71	128	21	18

Die Träger der freien Jugendhilfe sind personell ebenfalls zu schwach besetzt. Die Ursache liegt z. T. in den begrenzten finanziellen Möglichkeiten. Auch wird die Tätigkeit in Einrichtungen der freien Jugendhilfe von qualifizierten Fachkräften wegen der Abhängigkeit der Institutionen von staatlichen Zuschüssen als wenig attraktiv und krisenfest angesehen. Häufig wird — dieser Trend ist besonders bei Sozialarbeitern deutlich — eine behördliche Anstellung angestrebt. In den zentralen Jugendverbänden besteht ein besonderer Bedarf an Jugendpflegern für die offene Arbeit. Im Bereich der freien Jugendhilfe kann unter den gegebenen Umständen bestenfalls der derzeitige Mitarbeiterstand gehalten werden.

Schleswig-Holstein

Ein besonderer Bedarf besteht an ausgebildeten Mitarbeitern in der öffentlichen Jugendhilfe, an Heimerziehern und an ehrenamtlichen Mitarbeitern (Jugendgruppenleitern).

Die Besetzung freier Stellen in der öffentlichen Jugendhilfe hängt überwiegend von der tariflichen Vergütung ab. Durch die altersbedingte Fluktuation in den Jugendverbänden und durch die z. T. geringe Bereitschaft der Jugend, feste Bindungen zu einem Jugendverband einzugehen und verpflichtende Aufgaben zu übernehmen, wird die Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter immer schwieriger. Gegenüber dem erwarteten wachsenden Bedürfnis nach mehr hauptberuflichen Kräften in der freien Jugendhilfe wird auf die zu überwindenden finanziellen Hindernisse verwiesen. Ein besonderes Problem ergibt sich bei älteren Mitarbeitern, die infolge Überalterung nur noch bedingt für ihre Aufgaben geeignet sind. Hier wird eine sinnvolle Umschulung, verbunden mit einer Zusatzausbildung und entsprechende Fortbildung für wünschenswert gehalten.

Die Gewinnung von Erziehungskräften in der Fürsorgeerziehung bereitet erhebliche Schwierigkeiten. Vergütung, Aufstiegsmöglichkeiten und berufliche Anforderungen scheinen hier nicht attraktiv genug zu sein. Die Situation der staatlichen Heime ist besonders ungünstig, weil sie fest an die für den öffentlichen Dienst geltenden tariflichen Vorschriften gebunden sind. Darüber hinaus sind die staatlichen Heime aufgrund der seit langem angespannten Finanzsituation des Landes in ihrem technischen Stand und in ihrer Einrichtung im allgemeinen hinter den vergleichbaren Einrichtungen der freien Träger zurückgeblieben. Der Mangel an voll ausgebildeten Erziehern wird so lange als nicht behebbar angesehen, als den qualifizierten Kräften andere attraktivere Stellen offenstehen.

Zur Behebung des Mangels an Erziehern wurde 1965 in Schleswig eine Erzieherschule eingerichtet, in der in zweijähriger Ausbildung Erzieher herangebildet werden, die nach einem weiteren Anerkennungsjahr die staatliche Anerkennung erhalten. Daneben wird seit Jahren eine berufsbegleitende, heiminterne Ausbildung in den Landesjugendheimen in Schleswig und Selent durchgeführt. Der dringende Bedarf an Heimerziehern konnte bislang jedoch nicht gedeckt werden.

3. Zur Lage in der freien Jugendhilfe

Angaben der bundeszentralen Träger der freien Jugendhilfe über Zahl, Altersstruktur und Besoldung ihrer Mitarbeiter sowie deren Ausbildung.

Die Struktur der freien Jugendhilfe mit ihren komplexen Organisationsformen macht es schwer,

Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe in Schleswig-Holstein

Gebietskörperschaft	Aufgabenbereich in der Jugendhilfe	Zahl der hauptberuflich Bediensteten	Beamte und Angestellte: Höherer Dienst	Gehobener Dienst	Mittlerer Dienst	Einfacher Dienst	Arbeiter
Land	Einrichtung	161	4	20	103	4	30
	Verwaltung	23	2	11	9	—	1
	Einrichtung/Verwaltung	184	6	31	112	4	31
Gemeinden (Gv)	Einrichtung	596	—	52	375	41	128
	Verwaltung	374	4	142	225	2	1
	Einrichtung/Verwaltung	970	4	194	600	43	129
Land und Gemeinden (Gv)	Einrichtung	757	4	72	478	45	158
	Verwaltung	397	6	153	234	2	2
	Einrichtung/Verwaltung	1 154	10	225	712	47	160

zuverlässige Angaben über die Mitarbeitersituation zu gewinnen. Zudem lassen sich die Aussagen über die Mitarbeitersituation im freien Raum nur mühsam in einen einigermaßen festumrissenen Bezugsrahmen stellen. Angaben darüber, wieviele Mitarbeiter in welchen Aufgabengebieten tätig sind, ob und in welchen Bereichen und für welche Aufgaben Mitarbeiter fehlen, wo besonderer Mangel herrscht und wo spezielle schwerwiegende Probleme und Entwicklungstendenzen zu beobachten sind, sind aus sehr verschiedenen Perspektiven möglich. Um dennoch einen Überblick über die Mitarbeitersituation in der freien Jugendhilfe zu gewinnen, wurden die freien Träger der Jugendhilfe durch Fragebogen gebeten, sich — mit dem Stand vom 31. 12. 1966 — über die Zahl ihrer Mitarbeiter, über deren Ausbildung, Altersgliederung, Vergütung und Fortbildung zu äußern und dabei auch zur gegenwärtigen Bedarfslage Stellung zu nehmen. Die Angaben sind für die Zwecke einer exakten statistischen Auswertung unterschiedlich brauchbar; auf der einen Seite liegen die Schwierigkeiten in mangelnder begrifflicher Klärung, auf der anderen am Fehlen von statistischen Angaben überhaupt. Weitere Probleme ergeben sich, wo Sozialhilfe und Jugendhilfe von den gleichen Personen geleistet werden und die überwiegende Tätigkeit nicht eindeutig ausgemacht werden kann.

a) Wohlfahrtsverbände

Die in dieser Gruppe zusammengefaßten Verbände — Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Diakonisches Werk, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz und Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland — verfügen über insgesamt rund 56 000 auf dem Gebiet der Jugenhilfe tätige hauptberufliche Mitarbeiter. Diese Zahl gibt nur einen Annäherungswert wieder, da insbesondere die Abgrenzung der zur Jugendhilfe zählenden Tätigkeitsbereiche statistisch schwierig und wohl im Einzelfall kaum möglich ist. So ergibt sich z. B., daß von den rund 3800 hauptberuflichen Mitarbeitern der Arbeiterwohlfahrt nur knapp 40 v. H. überwiegend pädagogisch tätig sind. Die Gesamtzahl von rund 56 000 Mitarbeitern schließt daher auch Mitarbeiter ein, die nicht überwiegend pädagogisch tätig sind. Sie kann aus diesem Grunde mit den unter II 1 ermittelten Zahlen nicht ohne weiteres verglichen werden.

Eine Aufgliederung der Zahl der Mitarbeiter in der Jugendhilfe auf die einzelnen Wohlfahrtsverbände vermittelt die nachstehende Übersicht:

Verbände	hauptberufliche Mitarbeiter
Arbeiterwohlfahrt	3 800 *)
Deutscher Caritasverband	29 500 *)
Diakonisches Werk	19 000 *)
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	3 207
Deutsches Rotes Kreuz	500 *)
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland	212

*) = Schätzzahlen

Ausbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter in der Jugendhilfe zum/zur

Verbände	Sozialarbeiter		Heimerzieher/Erzieher		Jugendpfleger		Diakon (ev.)		Gemeindehelfer		Jugendleiter	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Arbeiterwohlfahrt	120	100	61	20								51
Diakonisches Werk	150	183	184	356	?	?	*)	*)	?	?	41	29
Deutsches Rotes Kreuz	1	13	1	10			1			5	1	16
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland	8	4			9					1	10	7
insgesamt	279	300	246	386	9		1			6	52	103
insgesamt nach Berufsgruppen zusammengefaßt	1 227										155	

*) = bei jeweiliger Fachausbildung genannt; ? = keine Angaben vorhanden

Die Relation der hauptberuflichen Mitarbeiter zu den nicht hauptberuflichen schwankt zwischen 1 : 1 bis 1 : 50. Die Zahl der nebenberuflichen Mitarbeiter läßt sich nur ganz grob mit mehr als 4000 angeben; die Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter der Wohlfahrtsverbände dürfte etwa zwischen 100 000 und 250 000 liegen, d. h. also ungefähr ein Zwei- bis Vierfaches der Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter ausmachen. Nach den — allerdings unvollständigen — Angaben einzelner Verbände über den Ausbildungsstand ihrer hauptberuflichen Mitarbeiter schwankt der Anteil der Mitarbeiter ohne fachliche Ausbildung zwischen 20 und 60 v. H. Die größte Gruppe der Mitarbeiter machen die Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen, Kinderpflegerinnen, Kinderschwestern und -krankenschwestern mit rund 85 v. H. aus. Beim Diakonischen Werk erreichen sie zusammen etwa 96 v. H. der hauptberuflichen Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen auf ihre Tätigkeit ausgerichteten Ausbildung. Im Bereich des Deutschen Caritasverbandes sind 16 400 Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten tätig, von denen rund 62 v. H. auf Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen und Jugendleiterinnen entfallen. Der Anteil der Sozialarbeiter, Heimerzieher und Jugendpfleger in 4 der 6 Wohlfahrtsverbände beträgt rund 9 v. H. Es folgen Angehörige verschiedener anderer Berufe: Lehrer an allgemeinbildenden Schulen, akademische Berufe, wie Theologen, Psychologen, Mediziner, Juristen und andere.

Die untenstehende Tabelle vermittelt einen ausschnittweisen Überblick über die Ausbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter.

Rund 2 v. H. der hauptberuflichen Mitarbeiter sind in Anlehnung an Vergütungsgruppe II a BAT und höher eingestuft, etwa 18 v. H. in Anlehnung an die Vergütungsgruppen III bis V BAT und rund 80 v. H. in Anlehnung an die Vergütungsgruppen VI bis X BAT.

Etwa ein Drittel der Mitarbeiter ist unter 30 Jahre alt. Bei den hauptberuflichen Mitarbeitern überwiegen — vor allem bei den kirchlichen Verbänden — die weiblichen Kräfte (acht- bis zwanzigmal soviel Frauen wie Männer). Bei der Arbeiterwohlfahrt halten sich männliche und weibliche hauptberufliche Kräfte die Waage.

b) Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk (Jugendsozialarbeit)

In den Mitgliedsorganisationen der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk (Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Jugend-Aufbaudienst, Katholische Arbeitsgemeinschaft für Jugendsozialarbeit, Arbeiterwohlfahrt — Abt. Jugendsozialarbeit —, Bundesarbeitsgemeinschaft freier Jugendsozialarbeit — DPWV, DRK, Jugendsozialwerk —) sind rund 2700 Mitarbeiter haupt- und rund 1700 nebenberuflich tätig. Diese Mitarbeiterzahlen sind teilweise in den von den Wohlfahrtsverbänden mitgeteilten Zahlen bereits enthalten. Angaben über die Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Jugendsozialarbeit, die vor allem in Trägervereinen von Jugendwohnheimen als Berater in der Heimerziehung und in sozialer, kultureller und politischer Bildungsarbeit tätig sind, fehlen. Ein großer Teil der ehrenamtlichen Mitarbei-

Kindergärtnerin und Hortnerin		Kinderpflegerin/ Kinderschwester		Kinderkrankenschwester/ Krankenschwester		Lehrer an allgemein bildenden Schulen		Lehrer an sonstigen Schulen		Theologe		Psychologe		Heilpädagoge/ Psychagoge		Mediziner		sonstige abgeschlossene Ausbildung		insgesamt	
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
	583		421		53			7	8			10	3			3				201	1 239
	6 977		3 244	2	331	151	88	29	79	66	4	8	11	?	?	3	2	190	65	824	11 369
	115		150		85			2	2				4			1	7		3	7	411
	40												2	1		1				29	53
	7 715		3 815	2	469	151	88	38	89	66	4	18	20	1		8	9	190	68	1 061	13 072
12 001						366				70		56						258		14 133	

ter rekrutiert sich aus Jugendlichen, die im Rahmen der Mitverantwortung in Heimen, Klubs, beruflichen und anderen Gruppen aktiv als Tutoren, Heimsprecher, im Heimrat und als Leiter von Aktionsteams mitarbeiten. In den Jugenddörfern werden die verschiedenen Bereiche, in denen Mitverantwortung möglich ist, besonders gepflegt. So waren z. B. 1966 in 148 der 200 Jugendwohnheime, die der katholischen Heimstattbewegung in Nordrhein-Westfalen angehören, 793 nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter regelmäßig tätig; davon erfüllten 301 eine Funktion in der Trägerschaft der Heime, die anderen wirkten in den sonstigen Bereichen mit.

Ein vergleichsweise hoher Prozentsatz der in der Jugendsozialarbeit tätigen Personen verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Etwa 85 v. H. der hauptberuflichen Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung haben eine unmittelbar auf ihre Tätigkeit hinführende Ausbildung erhalten. Im einzelnen:

Anzahl und %	Ausbildung zum																
	Sozialarbeiter	Heimerzieher	Jugendpfleger	Diakone	Gemeindehelfer	Jugendleiter	soz.-päd. Kurzausbildung (4 Monate)	Kindergärtnerin	Kinderpflegerin	Kinderkrankenschwester	Pädagoge	Lehrer	Theologen	Ppsychologe, Heilpädagoge, Psychagoge	Mediziner	sonstige abgeschlossene Ausbildung	insgesamt
insgesamt	464	624	1	100	39	245	118	71	27	56	3	323	129	14	3	140	2 357
Summen nach Gruppen			1 228				363		154			326	129	17		140	2 357
% (Gruppen) (auf- und abgerundet)			*52*				*15,4*		*6,5*			*14*	*5,4*	*0,7*		*6*	*100*

Das Besoldungsniveau der im Bereich der Jugendsozialarbeit tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter liegt im Durchschnitt höher als bei den Wohlfahrtsverbänden.

c) Deutscher Bundesjugendring

Aus den Angaben der dem Deutschen Bundesjugendring angehörenden Verbände ergibt sich nebenstehende Gesamtübersicht, die allerdings einige Unsicherheiten enthält und daher nur grobe Umrisse aufzuzeigen kann.

Infolge der Struktur der Jugendverbandsarbeit ist hier im Vergleich etwa zu den Wohlfahrtsverbänden die Zahl der hauptberuflich tätigen Mitarbeiter mit knapp über 1000 relativ niedrig. Die Zahl der nebenberuflichen Mitarbeiter liegt etwa bei 1600, die der ehrenamtlichen über 250 000. Das Verhältnis der hauptberuflichen zu den ehrenamtlichen Mitarbeitern schwankt im einzelnen zwischen 1 : 5 und 1 : 1000. Betrachtet man die Teilsumme der Verbände des DBJR ohne katholische, evangelische und Pfadfinder-Jugend, so fällt bei der Gesamtzahl von 344 hauptberuflichen Mitarbeitern die Zahl von 85 bei den „Falken" auf, die nach den Angaben sämtlich pädagogisch tätig sind. Es folgen die Landjugend und die Sportjugend. Eine gewisse Sonderstellung nimmt die Gewerkschaftsjugend ein, bei der die hohen Zahlen hauptberuflicher Mitarbeiter (120 und 20) auf eine entsprechende Arbeitsweise hindeuten.

Verbände	Mitarbeiter	
	hauptberuflich	nebenberuflich
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend Deutschlands (s. besondere Tabelle)	418	213
Bund der Deutschen Katholischen Jugend (s. besondere Tabelle)	161	91
Bund der Deutschen Landjugend	54	103
Deutsche Beamtenbund-Jugend	1	—
Deutsche Jugend des Ostens	3	1
Deutsche Schreberjugend	10	—
Deutsche Sportjugend	45	1 000 *)
Gewerkschaftsjugend / DGB	120	?
Jugend der DAG	20	—
Jugend des Deutschen Alpenvereins	3	—
Naturfreundejugend Deutschlands	2	—
Ring Deutscher Pfadfinderbünde (s. besondere Tabelle)	43	17
Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde (s. besondere Tabelle)	55	46
Solidaritätsjugend Deutschlands	2	1
Sozialistische Jugend Deutschlands / Die Falken	85	100 *)
Bundesjugendring insgesamt **)	1 022	
Teilsumme: Verbände im DBJR ohne AGEJD, BDKJ, Ringe der Pfadfinder- und Pfadfinderinnenbünde	362	

*) = Schätzzahlen, ? = Zahl nicht bekannt; **) = es fehlen die Angaben von 3 kleineren Verbänden

Für einzelne Verbände ist ergänzend folgendes mitzuteilen:

Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend Deutschlands

Mitgliedsverbände (Werke und Freikirchliche Verbände)	Mitarbeiter	
	hauptberuflich	nebenberuflich
Werke:		
Reichsverband der CVJM Deutschlands — Evangelisches Jungmännerwerk	360	?
Evangelische weibliche Jugend Deutschlands — Burckhardthaus e. V. ..	30	8
Evangelische Jugend Deutschlands — Schülerbibelkreis	3	?
Arbeitsgemeinschaft für evangelische Schülerinnen- und Frauen-Bibel-Kreise ..	12	7
Zwischensumme 1: Werke	405	15
Freikirchliche Jugendverbände:		
Jugendwerk des Bundes Freier Evangelischer Gemeinden in Deutschland	6	16
Jugendwerk der Methodistenkirche in Deutschland	7	182
Zwischensumme 2: Freikirchliche Jugendverbände	13	198
Gesamtsumme:	418	213

*) = Schätzzahlen; ? = genaue Zahl nicht bekannt oder keine Angaben

Von den „Werken" wurden etwa 85 bis 90 v. H. erfaßt, von den „Freikirchlichen Jugendverbänden" nur etwa 30 v. H. Das Verhältnis zwischen „Werken" und „Freikirchlichen Jugendverbänden" ist etwa 3 : 1, so daß sich die Gesamtsummen der Mitarbeiter der AGEJD auf etwa 75 v. H. der in den verschiedenen evangelischen Jugendverbänden organisierten evangelischen Jugendlichen beziehen. Mit den Arbeitsformen der offenen und geschlossenen Verbandsarbeit werden rund 1,4 Millionen evangelische Jugendliche erreicht. Die Zahl der in den Verbänden organisierten evangelischen Jugendlichen wird mit rund 164 000 angegeben.

Die 418 hauptberuflichen Mitarbeiter sind nicht alle überwiegend pädagogisch tätig. Insbesondere die Tatsache, daß allein 360 Mitarbeiter in Häusern des CVJM tätig sind, läßt die Zwischensumme 1, die sich auf Werke bezieht, unter dem Gesichtspunkt pädagogischer Tätigkeit überhöht erscheinen.

Bund der Deutschen Katholischen Jugend

Mitgliedsverbände und Institutionen	Mitarbeiter	
	hauptberuflich	nebenberuflich
Katholische Landjugend	7	26
Junge Christliche Arbeitnehmer-Frauen	5	1
Junge Christliche Arbeitnehmer — Männer	6	1
Kolpingsjugend	76	22
Quickborn		
Katholische Jungmänner-Gemeinschaft	38	9
Katholische Frauenjugendgemeinschaft	5	28
Bund Neudeutschland-Jungengemeinschaft	2	
Arbeitsgemeinschaft der Marianischen Kongregation studierender Mädchen		
Verband der Marianischen Kongregation studierender Jugend		
Heliand — Bund katholischer Mädchen aus höheren Schulen ..	3	1
Jugendhaus Düsseldorf	19	3
Summe ...	161	91

Die Mitarbeiterzahlen beziehen sich auf mehr als 95 v. H. der in den Verbänden organisierten Jugendlichen. Mit den Arbeitsformen der offenen und geschlossenen Arbeit werden rund 1,065 Millionen Jugendliche erreicht. Die Zahl der in den Verbänden und Gliedgemeinschaften organisierten Jugendlichen wird mit rund 825 000 angegeben. Die 161 hauptberuflichen Mitarbeiter sind wahrscheinlich nicht alle überwiegend pädagogisch tätig. Bei der katholischen Frauenjugend wird offensichtlich ein größerer Teil der Arbeit durch nebenberufliche Kräfte besorgt. Die Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter dürfte etwa 50 000 betragen. Genaue Angaben liegen nicht vor.

Pfadfinder

Mitgliedsbünde	Mitarbeiter		
	hauptberuflich	nebenberuflich	ehrenamtlich
Ring Deutscher Pfadfinderbünde			
Bund Deutscher Pfadfinder e. V.	8	1	2 500*)
Christliche Pfadfinderschaft Deutschlands ..	15	6	2 700*)
Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg ..	20	10	7 000*)
Zwischensumme 1: Ring Deutscher Pfadfinderbünde	43	17	
Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde			
Bund Deutscher Pfadfinderinnen	3	—	500*)
Evangelischer Mädchen-Pfadfinderbund	3	32	250*)
Bund Christlicher Pfadfinderinnen	47	14	100*)
Pfadfinderinnenschaft Sankt Georg	2	—	1 100*)
Zwischensumme 2: Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde ..	55	46	
Summe ...	98	63	

*) = Schätzzahlen

Die durchweg geschätzten Zahlen der ehrenamtlichen Mitarbeiter sind untereinander kaum vergleichbar: der Bund Christlicher Pfadfinderinnen mit 47 hauptberuflichen Mitarbeiterinnen gibt nur rund 100 ehrenamtliche an, während die Deutsche Pfadfinderschaft St. Georg bei 20 hauptberuflichen 7000 ehrenamtliche Mitarbeiter schätzt.

Rund 63 v. H. der überwiegend pädagogisch tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter in den Verbänden des Deutschen Bundesjugendringes erhalten Vergütung in Anlehnung an die Vergütungsgruppen III bis V BAT, rund 8 v. H. in Anlehnung an die Vergütungsgruppe II a und höher und rund 29 v. H. in Anlehnung an die Vergütungsgruppen VI bis X BAT. Dieses Verhältnis verschiebt sich zugunsten der Vergütungsgruppen III bis V BAT für die Evangelische Jugend und den Bund der Deutschen Katholischen Jugend, bei denen rund 70 bis 75 v. H. der hauptberuflichen Mitarbeiter diesen Vergütungsgruppen angehören und die Einstufung in die Vergütungsgruppen VI bis X entsprechend abnimmt. Umgekehrt stellt sich das Verhältnis bei den Pfadfinder- und Pfadfinderinnen-Bünden wie auch bei den anderen Verbänden des Deutschen Bundesjugendringes dar, wo jeweils rund 50 bis 60 v. H. der Mitarbeiter Vergütung in Anlehnung an die Vergütungsgruppen VI bis X BAT erhalten. Auch in diesem Bereich wird also ein gewisser Zusammenhang zwischen Vergütung und Struktur der Mitarbeiterschaft nach Berufsgruppen erkennbar. Die Alters- und Geschlechtsstruktur der hauptberuflichen Mitarbeiter der Verbände des Deutschen Bundesjugendringes erläutern die beiden Tabellen auf der folgenden Seite.

Bei den nebenberuflichen Mitarbeitern der Mitgliedsverbände des Deutschen Bundesjugendringes sind etwa 40 v. H. unter 30 Jahre und rund 60 v. H. über 30 Jahre alt, also liegt ein deutliches Übergewicht bei den älteren Jahrgängen.

Im Bereich des Deutschen Bundesjugendringes dürften rund 40 v. H. der ehrenamtlichen Mitarbeiter bis 21 Jahre und 60 v. H. über 21 Jahre alt sein. Dies Verhältnis verschiebt sich bei den nicht konfessionell gebundenen Verbänden zugunsten der älteren Mitarbeiter auf 30 zu 70.

Der Anteil der hauptberuflichen männlichen Mitarbeiter liegt bei der evangelischen Jugend mit 85 zu 15 erheblich über dem der weiblichen, während bei der katholischen Jugend das Verhältnis etwa 65 zu 35 beträgt. Die hauptberuflichen Mitarbeiter in der DGB-Jugend sind fast ausschließlich männlich und zu etwa 75 v. H. unter 30 Jahre alt. Ähnliches gilt für die Sozialistische Jugend Deutschlands — Die Falken —. Bei der Deutschen Sportjugend ist jeder dritte hauptberufliche Mitarbeiter weiblich.

Die Verhältniszahlen der Altersstruktur der nebenberuflichen Mitarbeiter entsprechen im großen und ganzen denen der hauptberuflichen. Für die AGEJD ist jedoch bemerkenswert, daß mindestens 75 v. H. über 30 Jahre sind.

Verbände	Mitarbeiter			
	bis 30 Jahre		über 30 Jahre	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend Deutschlands	115	22	247	34
Bund der Deutschen Katholischen Jugend	36	34	84	7
Bund der Deutschen Landjugend	14	15	13	12
Deutsche Jugend des Ostens	—	2	1	—
Deutsche Schreberjugend	1	1	5	3
Deutsche Sportjugend	10 [1])	5 [1])	20 [1])	10 [1])
Gewerkschaftsjugend / DGB	90	1	28	1
Jugend des Deutschen Alpenvereins	—	2	—	1
DAG-Jugend	17	1	2	—
Naturfreundejugend Deutschlands	—	—	2	—
Ring Deutscher Pfadfinderbünde	25	3	12	3
Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde	—	28	1	26
Sozialistische Jugend Deutschlands / Die Falken	60	5	15	5
Gesamtsumme DBJR [2])	368 [1])	119 [1])	430 [1])	102 [1])
Zwischensumme 1: AGEJD, BDKJ, Ring Deutscher Pfadfinderbünde, Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde	176	87	144	70
Zwischensumme 2: DBJR — Verbände, außer AGEJD, BDKJ, Ring Deutscher Pfadfinderbünde, Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde *)	192 [1])	32	86	32

[1]) = Schätzzahlen oder Summen, die Schätzzahlen enthalten;
[2]) = Es fehlen die Angaben von 5 kleineren Verbänden.

Verbände — Gruppen	Mitarbeiter							
	bis 30 Jahre		über 30 Jahre		bis 30 Jahre	über 30 Jahre	männlich	weiblich
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich und weiblich	männlich und weiblich	insgesamt	insgesamt
	in %							
Deutscher Bundesjugendring insgesamt (= 100 %)	45	15	28	12	60	40	73	27
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend Deutschlands, Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Ring Deutscher Pfadfinderbünde, Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde (vorstehende Tabelle Zwischensumme 1)	37	18	30	15	55	45	67	33
DBJR — Verbände außer Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend Deutschlands, Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Ring Deutscher Pfadfinderbünde, Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde (vorstehende Tabelle Zwischensumme 2)	56	10	25	9	66	34	81	19

d) Bündische Jugendgemeinschaften und sonstige nicht dem Deutschen Bundesjugendring angehörende Jugendverbände

Von den hier zusammengefaßten 23 Bünden und 22 sonstigen Verbänden liegen Angaben von 18 Verbänden vor. Die Mitgliederzahlen der einzelnen Bünde schwanken zwischen 50 bis 2000 Mitgliedern. Über die Zahl der Mitarbeiter und ihre Altersstruktur geben die folgenden Tabellen einen Anhalt:

Verbände	Mitarbeiter		
	hauptberuflich	nebenberuflich	ehrenamtlich
Bund Deutscher Jungenschaften im Ring junger Bünde		4	35
Pfadfinderbund „Großer Jäger"			50 *)
Pfadfinderschaft „Grauer Reiter" im Ring junger Bünde			48
Freie Pfadfinderschaft ..			50 *)
Deutsche Freischar		3	35
Deutscher Wanderbund ..			50 *)
Deutsche Reform-Jugend .			51
Fkk-Jugend		2	90 *)
Zwischensumme 1: Bündische Jugend		9	409 *)
Arbeiter-Samariter-Bund .			150 *)
Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner .	2		850 *)
Deutscher Feuerwehrverband — Deutsche Jugendfeuerwehr			900 *)
Deutsches Reform-Jugendwerk			20 *)
Ring Deutscher Philatelisten-Jugend ..			736 *)
Luftsportjugend des Deutschen Aero-Clubs (5 Landesverbände, davon 1 Ausbildungsstätte)	13	4	97 *)
Deutsche Esperanto-Jugend			12
Deutsche Guttempler-Jugend			50 *)
Jugend der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft			470 *)
Zwischensumme 2: sonstige Jugendverbände			2 485 *)
Summe ...	15	13	3 694 *)

*) = Schätzzahlen

Verbände	Mitarbeiter	
	unter 21 Jahre alt	über 21 Jahre alt
Bund deutscher Jungenschaften im Ring junger Bünde	8	27
Pfadfinderbund „Großer Jäger"	40 *)	10 *)
Pfadfinderschaft „Grauer Reiter" im Ring junger Bünde	31	17
Freie Pfadfinderschaft	45 *)	5 *)
Deutsche Freischar	15	20
Deutscher Wanderbund	22 *)	28 *)
Deutsche Reform-Jugend	15 *)	36 *)
Fkk-Jugend	40 *)	50 *)
Arbeiter-Samariter-Bund	88 *)	62 *)
Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner	300 *)	550 *)
Deutscher Feuerwehrverband — Deutsche Jugendfeuerwehr ..	600 *)	300 *)
Deutsches Reform-Jugendwerk	10	10
Ring Deutscher Philatelisten-Jugend	100 *)	636 *)
Luftsportjugend des Deutschen Aero-Clubs (5 Landesverbände) (davon 1 Ausbildungsstätte)	34	63
Deutsche Esperanto-Jugend ...	2	10
Deutsche Guttempler-Jugend ..	35 *)	15 *)
Jugend der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft	60 *)	410 *)
Summe	1 445 *)	2 249 *)
Summe %	*39*	*61*
Zwischensumme 1: Bündische Jugend	216 *)	193 *)
Zwischensumme 1 %	*52*	*48*
Zwischensumme 2: sonstige Jugendverbände ...	1 229 *)	2 056 *)
Zwischensumme 2 %	*37*	*63*

*) = Schätzzahlen

e) Bundesvereinigung Musische Jugendbildung

Die musische Jugendbildung stellt einen Sonderbereich der Jugendbildung dar.

Die Aussagen beschränken sich auf Angaben von 5 Mitgliedsorganisationen der Bundesvereinigung

Musische Jugendbildung und erfassen daher nur einen Ausschnitt. Nicht berücksichtigt ist u. a. auch der weite Bereich etwa der landsmannschaftlichen Arbeit und der Volkstumsarbeit sowie des jugendlichen Gesellschaftstanzes. Der Deutsche Tanzlehrerverband umfaßt allein rund 950 in der Mehrzahl hauptberufliche Tanzlehrer, die zum größeren Teil überwiegend mit Jugendlichen arbeiten. Ebenfalls konnten die vielfältigen Initiativen auf dem Gebiet engagierter Freizeitgestaltung Jugendlicher nicht einbezogen werden, die organisatorisch gesehen noch wenig faßbar sind, weil weitgehend jede institutionalisierte Repräsentanz nach außen fehlt (freie Jugendklubs etc.).

Die Struktur der hier erfaßten musischen Jugendbildung erklärt den überwiegenden Anteil der nebenberuflichen Kräfte. Obwohl die Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände nur auf 1000 ab- oder aufgerundete Mitarbeiterzahlen nennt, dürfte doch die Proportion insofern zutreffen, als insgesamt auf diesem Sektor 60 v. H. der Mitarbeiter nebenberuflich tätig sind, weitere 15 v. H. hauptberuflich und der Rest ehrenamtlich. Für die Musische Bildungsstätte Remscheid beträgt das Zahlenverhältnis 10 hauptberufliche zu einem nebenberuflichen Mitarbeiter.

Mitgliedsorganisationen	Mitarbeiter		
	hauptberuflich	nebenberuflich	ehrenamtlich
Arbeitsgemeinschaft Musik in der Evangelischen Jugend	1	2	123
Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände	1 000 *)	2 000 *)	2 000 *)
Arbeitskreis für Haus- und Jugendmusik		300 *)	35
Arbeitskreis Junge Musik — Verband der Sing- und Spielkreise	1	147	12
Verband deutscher Musikschulen (vormals Verband der Jugend- und Volksmusikschulen)	375	3 213	
Verband Deutscher Amateurfotografen-Vereine, Bundesjugendreferat		9	180 *)
Musische Bildungsstätte Remscheid	10	1	

*) = Schätzzahlen

Abgesehen von der Musischen Bildungsstätte Remscheid, wo 8 von 10 Mitarbeitern in Vergütungsgruppe II a BAT und höher und 2 Mitarbeiter in Vergütungsgruppen VI bis X BAT eingestuft sind, überwiegt sonst die Vergütung nach den Vergütungsgruppen III bis V BAT mit Tendenz zur Vergütungsgruppe V BAT. Dies gilt vor allem für den Verband Deutscher Musikschulen, während bei der Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände etwa 50 v. H. der hauptberuflichen Mitarbeiterschaft in den Vergütungsgruppen VI bis X eingestuft sind.

Bei den beiden Verbänden mit erheblichen hauptberuflichen Mitarbeiterzahlen, der Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände und des Verbandes Deutscher Musikschulen, zeigt sich ein Übergewicht von 70 v. H. über 30 Jahre alter Mitarbeiter. Gegenläufig ist jedoch die Geschlechtsstruktur, die sich bei der Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände 90 zu 10 zugunsten männlicher Mitarbeiter darstellt, im Verband Deutscher Musikschulen dagegen 70 : 30 zugunsten der weiblichen Mitarbeiter. In der Musischen Bildungsstätte Remscheid (vgl. Selbstdarstellung in Anlage 3) überwiegen die männliche hauptberuflichen Mitarbeiter über 30 Jahre (8 von 10). Bei den nebenberuflichen Mitarbeitern verschiebt sich das Bild noch mehr zugunsten der über 30jährigen (79 zu 21), während bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern die über 21jährigen mit mehr als 90 v. H. überwiegen. Eine Übersicht über die Altersstruktur der hauptberuflichen, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter vermitteln die nebenstehenden Tabellen.

f) Gemeinnützige Jugendreiseorganisationen (Jugendreiseleiter für über 17 Jahre alte Urlauber)

Bei den im Studienkreis für Tourismus e. V. in Starnberg zusammengeschlossenen gemeinnützigen Jugendreiseorganisationen (6 konfessionell neutrale Jugendreiseorganisationen und die Bundesarbeitsgemeinschaft Katholisches Jugendferienwerk mit 23 Organisationen) wird allgemein ein wachsender Bedarf an qualifizierten Jugendreiseleitern beobachtet.

In den 6 konfessionell neutralen Jugendreiseorganisationen waren im Jahre 1966 insgesamt 565 Jugendreiseleiter (71 v. H. männliche und 29 v. H weibliche) tätig. Der Anteil der unter 30jährigen betrug rund 80 v. H., der der über 30jährigen 20 v. H. Rund 45 v. H. der Jugendreiseleiter waren Studenten, etwa 24 v. H. hatten eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung, während rund 31 v. H. eine sonstige abgeschlossene Ausbildung hatten. Im Bereich der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholisches Jugendferienwerk waren dagegen 1966 rund 1400 Jugendreiseleiter (50 v. H. weibliche und 50 v. H. männliche) tätig. Hiervon waren etwa 28 v. H. Studenten, je 36 v. H. hatten eine abgeschlossene pädagogische oder sonstige Ausbildung.

Bei den konfessionell neutralen Jugendreiseorganisationen überwiegen die Jugendreiseleiter, die während der ganzen Reisesaison hauptberuflich tätig sind, während die Ferienbetreuer der katholischen Organisationen in der Mehrzahl nur während einer Gruppenreise und meistens ehrenamtlich ihre Funktion ausüben.

Verbände	Insgesamt	Hauptberufliche Mitarbeiter					
		bis 30 Jahre		über 30 Jahre		insgesamt	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände	1 000*)	*28*	*2*	*62*	*8*	*90*	*10*
Verband deutscher Musikschulen	375	*8*	*17*	*23*	*52*	*30*	*70*
Gesamt-%-Satz (gerichtet mit der absoluten Zahl der Mitarbeiter)	1 375*)	*24*	*6*	*53*	*17*	*77*	*23*
Gesamt-%-Sätze (gerichtet) zusammengefaßt	1 375*)	*30*		*70*		*100*	

*) = Schätzzahlen

Verbände	Mitarbeiter			
	nebenberuflich		ehrenamtlich	
	bis 30 Jahre	über 30 Jahre	bis 21 Jahre	über 21 Jahre
Arbeitsgemeinschaft Musik in der Evangelischen Jugend			38*)	85*)
Arbeitsgemeinschaft der Volksmusikverbände	250*)	1 750*)	100*)	1 900*)
Arbeitskreis für Haus- und Jugendmusik	120*)	180*)	25*)	10*)
Arbeitskreis Junge Musik — Verband der Sing- und Spielkreise	10	137		12
Verband Deutscher Musikschulen (vormals Verband der Jugend- und Volksmusikschulen)	803*)	2 410*)		
Musische Bildungsstätte Remscheid	1			
in % nebenberuflich = 100 %, ehrenamtlich = 100 %	*21*	*79*	*7*	*93*

*) = Schätzzahlen

Insgesamt gesehen zeichnet sich ein Trend vom kurzfristig tätigen Reisebetreuer zum langfristig eingesetzten Jugendreiseleiter ab.

Schwierigkeiten bei der Gewinnung der Mitarbeiter liegen vor allem darin, daß die Tätigkeit in der Regel nicht durchlaufend ganzjährig ausgeübt werden kann.

Angaben der dem Studienkreis für Tourismus e. V. nicht angehörenden Jugendreiseorganisationen liegen nicht vor. Doch dürfte hier die Situation ähnlich sein.

g) Studentischer Bereich

Die Besonderheit des Studentischen Bereichs gegenüber den übrigen Tätigkeitsfeldern der Jugendhilfe ist im wesentlichen dadurch gekennzeichnet, daß die Mitarbeiter in der Regel selbst Studenten sind. Soweit hauptberufliche Mitarbeiter tätig sind, arbeiten sie regelmäßig auf dem Gebiet der allgemeinen Verwaltung und unterliegen den Weisungen von Studenten oder studentischen Organen. Den eigentlichen Beruf eines Mitarbeiters in der studentischen Arbeit gibt es, wenn überhaupt, nur bei den Studentenwerken. Im studentischen Bereich sind zu unterscheiden:

Studentenschaften: Alle Studenten gehören über ihre Hochschule dem Verband Deutscher Studentenschaften an. Die einzelne Studentenschaft erfüllt im wesentlichen folgende Aufgaben:

Förderung der politischen Bildung des Studenten, Wahrnehmung der wirtschaftlichen und sozialen studentischen Selbsthilfe,

Unterstützung der künstlerischen, musischen und sportlichen Interessen der Studenten,

Pflege internationaler Studentenbeziehungen,

Vertretung der Interessen der Gesamtheit der Studenten, insbesondere ihrer Studienbelange.

Studentengemeinden: An jeder Hochschule der Bundesrepublik gibt es eine evangelische und eine katholische

Studentengemeinde, die auf Bundesebene in der Evangelischen Studentengemeinde in Deutschland und der Katholischen Deutschen Studenteneinigung zusammengefaßt sind. Neben den spezifisch religiösen Aufgaben widmen sich die Studentengemeinden u. a. der Vertiefung der Bildung der Studenten, der sozialen und karitativen Arbeit sowie den Problemen des Ausländerstudiums in Deutschland.

Bei den Studentenverbänden, die auf freiwilliger Mitgliedschaft basieren, herrschen je nach Verband politische, konfesionell gebundene oder sonstige Zielsetzungen vor.

Bei den ursprünglich aus den Studentenschaften hervorgegangenen Studentenwerken liegt das Schwergewicht heute im Bereich der Verwaltung staatlicher Subventionen wie Stipendien, Wohnheimbau u. a. m. Sie stellen die Hochschulsozialverwaltung dar und besorgen die Verwaltung der staatlichen Studentenförderung, den Bau und die Unterhaltung von Studentenwohnheimen, die studentische Krankenversicherung und Gesundheitsvorsorge.

Im studentischen Bereich sind 506 hauptberufliche Mitarbeiter tätig, unter ihnen 331, d. s. rund 2/3, im Verwaltungs- und Finanzbereich, weitere knapp 30 v. H., nämlich 145, in der studentischen Seelsorge und 18 im kulturellen Bereich und im Bildungswesen, 6 Mitarbeiter beschäftigen sich mit Ausländerfragen, 3 mit Öffentlichkeitsarbeit und weitere 3 mit sozialen und Wohnbaufragen.

Im Gegensatz dazu verteilen sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter, die etwa die 20fache Zahl ausmachen, relativ gleichmäßig auf die verschiedenen Sachbereiche. Im übrigen ist, wie etwa auch im Bereich der Jugendsozialarbeit, ein großer Teil der ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft in der studentischen Mit- und Selbstverwaltung tätig.

Einen zusammenfassenden Überblick vermittelt die nachstehende Tabelle:

	Mitarbeiter	
	hauptberuflich	nebenberuflich
Studentenschaften	276	1 100 *)
Evangelische Studentengemeinden	71	1 000 *)
Katholische Studentengemeinden	134	1 200 *)
Politische Studentenverbände (LSD, RCDS, SDS, SHB)	5	500 *)
Konfessionelle Studentenverbände	10	2 700 *)
Sonstige Studentenverbände	10	3 700 *)
Summe	506	10 200 *)

*) = Schätzzahlen

Ergänzend ist hier außerdem noch auf die akademischen Heimleiter und Tutoren in über 400 Studentenwohnheimen mit insgesamt rd. 40 000 Studenten hinzuweisen.

h) Erziehungsberatungsstellen

Die Zahl der Erziehungsberatungsstellen in Deutschland hat sich von 96 im Jahre 1953 auf 330 Erziehungsberatungstellen und 132 Außenstellen im Jahre 1967 erhöht, also etwa vervierfacht. 47 v. H. Erziehungsberatungsstellen werden von kommunalen Trägerverbänden unterhalten, weitere 37 v. H. von konfessionellen Trägern, der Rest von anderen Wohlfahrtsverbänden, Vereinen und wissenschaftlichen Institutionen.

Nach einer von der „Bundeskonferenz für Erziehungsberatung" — 1965 in 72 Erziehungsberatungsstellen — kommunaler und 82 Erziehungsberatungsstellen freier Träger durchgeführten Erhebung überwiegen bei den kommunalen Stellen die nebenberuflichen Mitarbeiter mit 62 v. H.; die Erziehungsberatungsstellen sind bei kommunalen Trägern wegen des starken Anteils nebenberuflicher Mitarbeiter meist größer. Dagegen besteht kein wesentlicher Unterschied hinsichtlich der Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter. Von den erfaßten 396 hauptberuflichen Mitarbeitern (ohne Jahresassistenten und Sekretärinnen) sind etwa 25 v. H. Männer und 75 v. H. Frauen. In den erfaßten 154 Erziehungsberatungsstellen sind im übrigen 468 Mitarbeiter ehrenamtlich tätig.

Die hauptberuflichen und nebenberuflichen Mitarbeiter gliedern sich wie folgt: 41 bzw. 15 v. H. sind Psychologen, 12 bzw. 1 v. H. sind Psychagogen, 9 bzw. 27 v. H. sind Ärzte und Psychotherapeuten, 24 bzw. 13 v. H. sind Sozialarbeiter, 9 bzw. 4 v. H. sind Kindergärtnerinnen oder Jugendleiterinnen, 1 bzw. 17 v. H. sind Lehrer und Sonderschullehrer, 4 bzw. 23 v. H. haben eine Ausbildung zum Heilpädagogen, Logopäden, Rhythmiker oder eine sonstige Fachausbildung. Die Psychologen, Psychagogen und Sozialarbeiter sind überwiegend hauptberuflich, die Ärzte/Psychotherapeuten, Lehrer und die verschiedenen heilerzieherischen Fachkräfte dagegen überwiegend nebenberuflich tätig. Im Durchschnitt entfallen auf eine Erziehungsberatungsstelle je ein hauptberuflicher Psychologe und Sozialarbeiter (Psychagoge) sowie ein nebenberuflicher Arzt oder Psychotherapeut. In den Großstädten sind jedoch in der Regel mehr als vier Fachkräfte tätig. 17 v. H. der Erziehungsberatungsstellen sind mit einem, 25 v. H. mit zwei und 33 v. H. mit drei hauptberuflichen Mitarbeitern besetzt.

Die Vergütung der hauptberuflichen Fachkräfte in den kommunalen Erziehungsberatungsstellen richtet sich nach dem jeweiligen für den öffentlichen Dienst geltenden Sätzen. Bei den freien Trägern ist die Vergütung etwa entsprechend. Für die nebenberuflichen Mitarbeiter werden jeweils Einzelregelungen getroffen. Die Bezüge differieren hier erheblich.

Der Personalmangel ist beachtlich. In 150 Erziehungsberatungsstellen sind 40 Planstellen unbesetzt, davon je 25 v. H. für Sozialarbeiter und Psychologen sowie 50 v. H. für Psychagogen, Ärzte, Jahresassistenten, Spieltherapeuten und Jugendleiterinnen. Der Mangel an akademischen Fachkräften wird überwiegend auf die zu geringe und

wenig attraktive Eingruppierung zurückgeführt. Weithin wird eine Erweiterung des Stellenplanes für erforderlich gehalten.

4. Mitarbeitermangel und Mitarbeitergewinnung in der freien Jugendhilfe

a) Allgemeine Aussagen der Träger zur Mitarbeitersituation

Die Aussagen der freien Träger über besondere Mängel in bestimmten Tätigkeitsbereichen, über Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Kräften und über die wichtigsten Trends in der Mitarbeitersituation weichen stark voneinander ab; dennoch lassen sich einige Feststellungen von allgemeinerer Gültigkeit treffen.

Wohlfahrtsverbände

Die Engpässe in der Mitarbeitersituation liegen nicht nur im pflegerischen oder pädagogischen Bereich im engeren Sinn. Ebenso dringlich stellt sich die Mitarbeiterfrage in der Verwaltung und in den hauswirtschaftlichen Bereichen. Vor allem Verwaltungskräfte scheinen unter den heutigen Verhältnissen unentbehrlich. So besteht offensichtlich ein großer Bedarf an Sozialarbeitern mit Verwaltungskenntnissen. Für den personellen Engpaß in Kindergärten und Horten spielt bei einer an sich ausreichenden Zahl an Bewerberinnen das häufige Ausscheiden infolge Heirat eine entscheidende Rolle. Die Dringlichkeit der Aufgabe, verheirateten Frauen die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern, wird aus den Äußerungen der Träger ebenso deutlich wie aus den Berichten der obersten Landesjugendbehörden.

Die große Schwierigkeit, Mitarbeiter in genügender Zahl und mit guter Qualifikation zu bekommen, wird von den Trägern auf einen ganzen Komplex von Faktoren zurückgeführt. Dabei stehen Besoldungsfragen nicht an der Spitze, stärker scheinen Unklarheiten des Berufsbildes und der Funktionen, die große kräftemäßige und zeitliche Beanspruchung der Mitarbeiter, vor allem in Heimen, und Schwierigkeiten der Wohnraumbeschaffung ins Gewicht zu fallen. In der Heimerziehung wirken oft zusätzlich hemmend die entfernungsmäßige Abgelegenheit vieler Heime, die mangelnde Gelegenheit, die eigene Intimsphäre zu wahren, die Unmöglichkeit einer exakten Einhaltung der Arbeitszeit sowie auch mangelnde Abgrenzung der Bereiche von Eigenverantwortlichkeit. Durchweg ist ein Trend zur offenen und halboffenen Arbeit, vor allem in den Kommunen, zu beobachten. Diese Arbeit verspricht mehr Chancen für eine personen-, sach- und familiengerechte Erfüllung der Hilfe. Je mehr und je besser offene Arbeit geleistet wird, um so deutlicher zeigt sich die Grenze, an der „geschlossene" Hilfe unabweisbar ist. Die Abwanderung in den öffentlichen Dienst ist nach der Neuordnung der Anstellungsverhältnisse in den Verbänden offenbar wieder zurückgegangen. Da und dort gibt es Fälle einer Rückkehr in den freien Bereich, wo selbständigere Arbeitsausübung und mehr Eigenverantwortung Anziehungskraft ausüben.

Die unbefriedigende Mitarbeitersituation ist in vielen Tätigkeitsfeldern der Jugendhilfe auch im Zusammenhang damit zu sehen, daß die Ausbildung oft unzureichend auf die Tätigkeit in den freien Verbänden abgestellt ist.

Jugendverbände

Im Bereich der Jugendverbandsarbeit ergeben sich personelle Schwierigkeiten vorwiegend aus der Tatsache, daß die Bildungsarbeit bis zu über 90 v. H. von ehrenamtlichen und nebenberuflichen Kräften geleistet wird. Während bei den übrigen freien Trägern der Jugendhilfe Mitarbeiterprobleme vor allem solche der Fachkräfte sind, geht es bei den Jugendverbänden in erster Linie um Probleme der ehrenamtlichen und nebenberuflichen Mitarbeiterschaft. In der Problemskala steht die Fluktuation der Kräfte, die nicht allein durch berufliche Veränderungen, sondern auch durch die Einberufung zum Wehrdienst bedingt ist und eine kontinuierliche Bildungs- und Aufbauarbeit erschwert, an der Spitze. Verschärft wird das Problem durch die allgemein festzustellende, nur zögernde Bereitschaft der berufstätigen Erwachsenen, in Jugendverbänden, Bünden und Gemeinschaften mitzuarbeiten. Ein interessanter Hinweis liegt in der Feststellung mancher Jugendverbände, daß ein besonders empfindlicher Mangel an älteren Führungskräften und darüber hinaus an Gruppenberatern für die 15- bis 17jährigen besteht. In den gleichen Zusammenhang gehört die Tatsache, daß nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendhilfe fast immer nur kurze Zeit tätig sind. Von einem bestimmten Alter an überwiegen berufliche Ausbildung und berufliche Interessen die Bereitschaft, in der Jugendhilfe mitzuarbeiten. Nach Auffassung der Jugendverbände müßte es deshalb mehr gezielte und wirkungsvolle Formen der Anleitung und Vorbereitung solcher Mitarbeiter geben.

Ganz allgemein wird nahezu überall ein beträchtlicher Fehlbedarf an hauptberuflichen Mitarbeitern angegeben. Das gilt vor allem auch für anspruchsvollere Formen der Jugendbildungsarbeit, etwa im Bereich der politischen Bildung. Die großen Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten hauptberuflichen Mitarbeitern lassen sich nach Ansicht vieler Verbände zunächst auf die wenig aussichtsreiche berufliche Laufbahn bei den Verbänden selbst zuzurückführen. In der Jugendverbandsarbeit gibt es in der Regel keine Lebensstellungen. Weiter spielen auch Fragen der Vergütung im Vergleich zu anderen Bereichen der Jugendhilfe eine Rolle. Neben solchen allgemeinen Problemen zeigen sich in verschiedenen Verbänden jeweils spezifische Schwierigkeiten.

Auch in der Jugendverbandsarbeit scheint eine Tendenz zur Abwanderung in den öffentlichen Dienst erkennbar, ferner wandern hauptberufliche Kräfte in die Industrie, in gemeinnützige oder kommerzielle Jugendreisedienste, in Volkshochschulen usw. ab. Bemerkenswert ist in diesem Zusammen-

hang ein Vorschlag, die Ausbildung von hauptberuflichen Kräften für die Jugendverbandsarbeit auf spezialisierte Fachkenntnisse zu stützen und damit leichtere Übergangsmöglichkeiten, etwa in bestimmten Formen der Jugendbildungsarbeit, zu schaffen.

b) Vorschläge der Träger zur Verbesserung der Mitarbeitersituation

Im Bereich der Heimerziehung wird von den Trägern eine generelle Verbesserung der Heimerziehungsverhältnisse als unerläßlich angesehen, ebenso eine weitsichtige geographische Planung der Heime sowie eine Hebung des innerverbandlichen und gesellschaftlichen Ansehens der in der Heimerziehung Tätigen. Es wird die Auffassung vertreten, Ausbildung und Fortbildung müßten dazu beitragen, daß die Isolierung, in die sich viele Heime gedrängt fühlen, durch eine wirksame und persönliche Zusammenarbeit offener und geschlossener Einrichtungen überwunden wird.

Von den Jugendverbänden wird vor allem gefordert, das Verständnis von Jugendarbeit in der Gesellschaft und ihre Anerkennung als integrierter Bestandteil der sozialen Gesamtstruktur zu festigen. Die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Berufsfeldern innerhalb der Jugendarbeit und nach außen müsse gewährleistet sein. Das wieder setze voraus, daß ausreichend staatliche oder staatlich anerkannte Ausbildungsstätten bestehen und daß entweder das Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten oder die Zu- und Abgangswege dieser Ausbildungsstätten stärker differenziert und neu angereichert werden. Für Mitarbeiter mit pädagogischer Ausbildung sei Chancengleichheit mit dem schulischen Bereich anzustreben. Durch geeignete Maßnahmen sollte versucht werden, ehrenamtlichen Mitarbeitern in größerer Zahl als bisher die Tätigkeit in der Jugendarbeit zu ermöglichen. Die nachteiligen Auswirkungen des Wehrdienstes müßten durch ausgleichende Maßnahmen gemildert werden.

III. Erfordernisse und Probleme präziser Bedarfsberechnungen

Die in den vorhergehenden Abschnitten mitgeteilten Angaben über die Mitarbeitersituation in der Jugendhilfe sind mit einigen Unzulänglichkeiten und mancherlei Unsicherheiten belastet. Präzisere Angaben und vor allem gesicherte Berechnungen des voraussichtlichen künftigen Bedarfs wären nur mit Hilfe schwieriger Bedarfsberechnungen möglich, die ihrerseits eine umfängliche und genaue Analyse des Feldes der Jugendhilfe und der hier zu lösenden Aufgaben voraussetzten. Solche Untersuchungen wurden bisher noch nicht einmal begonnen, wären aber Voraussetzungen für zuverlässige Berechnungen. Gerade die für die Zwecke dieses Berichts durchgeführten Erhebungen haben deutlich gemacht, daß es beim gegenwärtigen Zustand der Jugendhilfestatistik für die öffentlichen und freien Träger der Jugendhilfe schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist, die als Grundlage für solche Berechnungen unerläßlichen Informationen zu liefern. Unter solchen Umständen verzichtet der Bericht auf eine an sich notwendige Gesamtwürdigung der Mitarbeitersituation in der Jugendhilfe, und er verzichtet ebenso darauf, zur Bedarfslage über das hinaus, was bereits unter Teilaspekten gesagt wurde, umfassende Aussagen zu machen. Einige allgemeine Überlegungen über Erfordernisse und Probleme künftiger Bedarfsberechnungen auf dem Felde der Jugendhilfe scheinen jedoch geboten:

Fragen des Mitarbeiterbedarfs in der Jugendhilfe dürfen sich nicht an den derzeitigen Verhältnissen orientieren, sondern müssen unter Einbeziehung der sich für die Zukunft abzeichnenden gesellschaftlichen Prozesse und Veränderungen beurteilt werden. Dazu zwingt schon allein die Tatsache, daß die Jugendhilfe stärker als andere Erziehungsfelder von gesellschaftlichen Entwicklungen mitbetroffen wird. Wenn sich Wirtschafts- und Arbeitswelt, Familie und Schule, öffentliches Leben und vieles andere fortwährend ändern, dürfen die Trends gesellschaftlicher Entwicklung nicht ignoriert werden, wo es darum geht, durch zweckentsprechende Maßnahmen dafür zu sorgen, daß in der Zukunft die nötige Anzahl qualifizierter Mitarbeiter in der Jugendhilfe vorhanden ist. Wenn z. B. diese gesellschaftlichen Prozesse der Jugendhilfe in stärkerem Maße als bisher erzieherische Aufgaben stellen, weil der Anspruch an Bildung und Erziehung in einem hochdifferenzierten gesellschaftlichen System, wie wir es ansteuern, steigt, dann ergeben sich daraus auch Konsequenzen für Ausbildung, Zahl und Art der Qualifikation der Mitarbeiter in der Jugendhilfe. Die besondere Problematik der ehrenamtlichen Mitarbeiter kann nur angemessen verstanden werden bei Einbeziehung der Tatsache, daß in einer am Prinzip der Leistung orientierten Gesellschaft ehrenamtliche Tätigkeit von vornherein unter ungünstigen Bedingungen ausgeübt wird. In den gleichen Zusammenhang gehört die Tatsache, daß Jugendhilfe bisher in der allgemeinen Wertschätzung noch nicht den Rang der traditionellen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen erreicht hat. Von dieser noch wenig attraktiven Stellung der Jugendhilfe in der Gesellschaft wird auch die soziale Position des hier tätigen Mitarbeiters berührt.

Darüber hinaus sind Fragen der voraussichtlichen Entwicklung des Mitarbeiterbedarfs in der Jugendhilfe nur sinnvoll im Zusammenhang mit einer kritischen Klärung der Aufgaben und Ziele der Jugendhilfe zu erörtern. Eine durch Diskussion, wissenschaftliche Forschung und historisch-kritische Überprüfung althergebrachter traditioneller Vorstellungen vollzogene Klärung der Ziele und Aufgaben der Jugendhilfe ist die Voraussetzung für eine sinnvolle Erörterung der Mitarbeiterproblematik.

Man muß sich dabei vor Augen halten, daß jeder Aussage über den derzeitigen Mitarbeiterstand und vor allem auch über den künftigen Bedarf an Mitarbeitern ein bestimmter Maßstab zugrunde liegt, der im allgemeinen weder ausdrücklich genannt noch reflektiert wird. Nimmt man als Maßstab für die Er-

rechnung des Bedarfs etwa vorhandene Einrichtungen oder eine bestimmte Einschätzung der Aufgaben der Gegenwart, dann setzt man damit voraus, daß diese Einrichtungen in der jetzigen Form ausreichen, und daß die Aufgaben im wesentlichen auch morgen in der gleichen Form bestehen; es wird nicht die eigentlich notwendige kritische Frage gestellt, inwieweit diese Voraussetzungen zutreffen, ob sich nicht morgen vielleicht ganz andere Aufgaben stellen, die auch die Anforderungen an die Mitarbeiter ändern. Qualifizierte Aussagen zur Bedarfssituation setzen die Fähigkeit und den Willen voraus, für die Zukunft und die künftig zu leistenden Aufgaben zu planen. Die besondere Struktur der Jugendhilfe in Deutschland wie auch der dauernde Wandel der Aufgaben der Jugendhilfe setzen allerdings der Planung in diesem Felde enge Grenzen.

Aus diesem Grunde sind die in der Bildungsforschung entwickelten Methoden der Berechnung des zukünftigen Lehrerbedarfs nicht ohne weiteres auf das Feld der Jugendhilfe übertragbar. Ein verhältnismäßig einfaches Modell gestattet dort, die Zahl der für eine bestimmte Schulart benötigten Lehrer zu errechnen. Auf der Grundlage der Schulstatistik, die ein zuverlässiges Bild der derzeitigen Situation gibt, soweit man es statistisch gewinnen kann, läßt sich durch Einbeziehung der vermutlichen Entwicklung der Bevölkerungszahl, durch Entscheidung über die wünschenswerte Schulform und über die Schulorganisation (Zahl der Schüler pro Lehrer usw.) die Zahl der zu einem bestimmten Zeitpunkt für eine bestimmte Schulform benötigten Lehrer ziemlich exakt berechnen. In der Jugendhilfe stellen sich die Probleme der Bedarfsberechnung komplizierter. Zunächst ist es hier schon schwieriger, sich einen zutreffenden Eindruck über die gegenwärtige Situation zu verschaffen. Statistische Erhebungen, auf die der vorliegende Bericht im wesentlichen angewiesen war, sind dazu nur in beschränktem Umfang in der Lage. Reichweite und Aussagekraft statistischer Daten sind begrenzt und geben wenig Aufschluß darüber, wie denn nun die Aufgaben, um die es sich in den einzelnen Feldern der Jugendhilfe handelt, gelöst werden: Noch schwieriger aber sind Berechnungen des zukünftigen Bedarfs an Einrichtungen und Mitarbeitern, weil die dafür notwendigen Zahlenmaterialien kaum zu gewinnen sind. Schon die Zahl der Kinder und Jugendlichen, für die Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe und damit auch eine entsprechende Anzahl von Mitarbeitern vorhanden sein müssen, läßt sich nicht ohne weiteres ermitteln.

Es gibt keine Jugendhilfe-Pflicht, so wie es eine Schulpflicht gibt — wohl aber eine Pflicht der Gesellschaft, für die Realisierung des im Jugendwohlfahrtsgesetz niedergelegten Anspruchs des Kindes und Jugendlichen auf Erziehung und Hilfe zu sorgen, und zwar so, daß diese Hilfe „dem jeweiligen erzieherischen Bedarf entsprechend ausreichend und rechtzeitig" (§ 6) gewährt wird. Worin dieser Anspruch besteht, wie weit er reicht und welche Konsequenzen sich aus ihm ergeben, ist in stärkerem Maße als im Bildungswesen Sache der fortwährenden Diskussion, in der von den verschiedenen weltanschaulichen und geistigen Positionen her unterschiedliche Antworten gegeben werden. Ob und welche Maßnahmen und Angebote der Jugendhilfe nützlich, sinnvoll und notwendig sind, welche Hilfen in welchem Umfang gewährt werden müssen, ist in vielen Feldern der Jugendhilfe Gegenstand der Diskussion.

Die Antwort auf die Frage nach dem wirklichen Bedarf an Jugendhilfe-Einrichtungen, kann auch nicht aus der Erfahrung allein gewonnen werden, sondern nur mit Hilfe systematischer Bedarfsforschung. Die Zahl der benötigten Erziehungsberatungsstellen z. B. läßt sich nicht auf Grund der Erfahrungen errechnen, die die vorhandenen Einrichtungen hinsichtlich Frequenz und Inanspruchnahme machen, sondern nur mit Hilfe systematischer Erforschung des Beratungsbedürfnisses. Beispiele solcher systematischer Bedarfsforschung, wie sie in anderen Ländern, z. B. in Schweden, durchgeführt wurden, zeigen die Bedeutung solcher Untersuchungen.

Diese Überlegungen führen zu einem allgemeineren Problem: Der Versuch, den voraussichtlichen Gesamtbedarf an Mitarbeitern in der Jugendhilfe zu ermitteln, darf sich nicht allein an den Aussagen und Angaben der Träger von Einrichtungen der Jugendhilfe orientieren, sondern muß sich darüber hinaus von einer Analyse der Aufgaben leiten lassen, die in der Jugendhilfe gelöst werden müssen. Es ist nicht anzunehmen, daß die Angaben der Träger zusammengenommen ein zutreffendes Bild der Bedarfssituation ergeben. Aus vielerlei Gründen mag dieser oder jener Träger seine Aktivität auf diesem oder jenem Gebiet begrenzen und seinen Mitarbeiterbedarf entsprechend beurteilen. Gerade deshalb muß eine kritische Analyse der objektiven Aufgaben an die Seite der Beurteilung durch die Träger treten.

Schließlich läge es im Interesse einer Klärung der Mitarbeiterproblematik, sich eine genauere Kenntnis über die Situation des Mitarbeiters in der Jugendhilfe selbst zu verschaffen. Es gibt noch keine Psychologie des Mitarbeiters in der Jugendhilfe und ebensowenig eine Soziologie dieses Berufsstandes. Die soziale Herkunft, die Berufsmotivationen, die berufsspezifischen Störfaktoren, die realen Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen — dies alles ist noch wenig wissenschaftlich erforscht; eine Kenntnis dieser Fakten und Zusammenhänge wäre aber unerläßlich, wenn wirksame Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeitersituation gefunden werden sollen.

Als Ergebnis ist hiernach festzuhalten: Stichhaltige und konkrete Angaben über Zahl, Ausbildung und Qualifikation der zukünftig benötigten Mitarbeiter in der Jugendhilfe lassen sich nur machen im Zusammenhang mit einer kritischen Klärung und Analyse der Aufgaben der Jugendhilfe, ihrer Organisationsformen und Ziele. Alle Aussagen und Schlußfolgerungen, die sich unkritisch an derzeitigen Verhältnissen und Aufgaben orientieren und sich von mehr oder weniger zufällig zustande gekommenen Bewertungen der jetzigen Situation leiten lassen, führen notwendig in die Irre. Sie tragen außer-

dem dazu bei, wenig wünschenswerte Verhältnisse zu fixieren anstatt sie zu bessern.

Jugendhilfe ist in ihrer heutigen Gestalt ein historisches Gebilde, d. h. als Antwort auf konkrete, historische einmalige Konstellationen und Herausforderungen entstanden. Das System der Jugendhilfe, so wie wir es heute vorfinden, ist deshalb immer wieder neu der kritischen Frage zu unterwerfen, ob und inwieweit es veränderten Bedingungen und neuen Aufgaben gerecht wird. Erst eine solche systematische Klärung der Aufgaben der Jugendhilfe würde die notwendigen Voraussetzungen schaffen für präzisere Berechnungen des künftigen Bedarfs an Mitarbeitern. Und erst auf dieser Grundlage wäre es möglich, die notwendigen Ansatzpunkte für jugend- und gesellschaftspolitische Maßnahmen zu gewinnen, die dazu dienen könnten, die Mitarbeiter-Situation zu verbessern.

2. KAPITEL

Ausbildung des Mitarbeiters in der Jugendhilfe

Die Ausbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe fällt in den Verantwortungsbereich der Länder. Der von der Bundesregierung vorzulegende Bericht ist daher gehalten, einen Bereich zu schildern, für den der Bund nicht zuständig ist und der sich im wesentlichen seiner Einflußnahme entzieht.

Die Darstellung stützt sich außer auf die einschlägige Literatur auch auf eine „Dokumentation über die Ausbildung für sozialpädagogische Berufe" des Hessischen Kultusministeriums vom 31. Dezember 1963, die auf den Stand vom 31. Dezember 1966 gebracht wurde. Auf dieser Dokumentation beruht die als Anlage 1 beigefügte Aufstellung der geltenden Bestimmungen über die Ausbildung und Prüfung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe.

I. Wandlungen und Vielfalt im Ausbildungswesen

Das Ausbildungswesen in der Jugendhilfe spiegelt in mannigfacher Weise die im ersten Kapitel gekennzeichneten gesellschaftlichen Bedingungen, historischen Zusammenhänge und geistigen Grundlagen der Jugendhilfe wider. Der Ausbilder ist in besonderem Maße gehalten, seine Arbeit auf diesem Hintergrund kritisch zu überdenken. Er sieht daher gelegentlich die zu lösenden Aufgaben und die zu ziehenden Folgerungen anders als der Praktiker. So erhält die Ausbildung Anregungen, die sich zwar auf die Praxis beziehen, ihr aber nicht selbst entstammen. Dieser Zusammenhang trägt zu einem gelegentlichen Auseinanderklaffen von Praxis und Ausbildung mit bei; die so erzeugte Spannung zwischen Praxis und Ausbildung ermöglicht jedoch erst eine erfolgreiche Ausbildung.

Die ersten Ausbildungsstätten waren geprägt von der Individualität der jeweiligen Gründerpersönlichkeiten und dem Ideengut der gesellschaftlichen Gruppen, denen sie zugehörten. Von Anfang an läßt sich aber auch das Bemühen erkennen, die erzieherischen und sozialen Vorgänge tiefer zu erfassen und die Ergebnisse der sich rasch entfaltenden Wissenschaften vom Menschen der Ausbildung und über sie der beruflichen Praxis und der Profilierung des Berufsstandes dienstbar zu machen. Andererseits empfingen die einschlägigen Wissenschaften wichtige Anregungen aus den Erfahrungen der Jugendhilfe, besonders aus den Bestrebungen zur Aus- und Fortbildung der hier tätigen Mitarbeiter. Einschränkend gilt freilich, daß die Ausbildung zwar zum großen Teil ihren Stoff aus den Wissenschaften bezieht, das Erfahrungsgut der Jugendhilfe dagegen nur spärlich an den Arbeitsplatz der Wissenschaftler gelangt. Die Gründe hierfür sind vermutlich ebenso in der mangelnden Möglichkeit der Praktiker zu suchen, ihre Erfahrungen für den wissenschaftlichen Gebrauch aufzubereiten, wie in dem vergleichsweise geringen Interesse mancher Wissenschaftler an der Lebenswirklichkeit der Jugendhilfe.

Die gebotene ständige Auseinandersetzung mit den Aufgaben und Bedingungen einer sach- und zeitgemäßen Ausbildung hat bei aller Bindung an die vielschichtigen Motive und Bestrebungen der — in der Jugendhilfe vor allem freien — Schulträger zu einer fortschreitenden Objektivierung der Ausbildungsinhalte, -ziele und -methoden geführt, die neben der Ausbildung selbst auch der Entfaltung der Arbeit im Bereich des jeweiligen Trägers zugute kommt. Diese Entwicklung wird dadurch verstärkt, daß die einzelnen Schulen nicht nur für den Personalbedarf des eigenen Trägers, sondern weitgehend auch für den der öffentlichen Hand sorgen.

Mit der Vielfalt der Trägerschaft im Ausbildungswesen ist die Möglichkeit der Entwicklung sehr unterschiedlicher Ausbildungsformen und eines uneinheitlichen Niveaus in den einzelnen Ausbildungszweigen gegeben. Das bedeutet nicht nur und nicht zuerst einen Nachteil: Der unablässige Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse erfordert gerade für Berufe, die unmittelbar und vorab auf die Krisenerscheinungen und defizitären Folgen dieses Prozesses bezogen sind, ständig neue Impulse und Verhaltensweisen, die auch schon für die Ausbildung einen weiten Spielraum verlangen. Der Wettbewerb zwischen den verschiedenen Schulen und Ausbil-

dungsarten kann durchaus förderlich sein. Andererseits zeigen die schon lange bestehenden arbeitsgemeinschaftlichen Zusammenschlüsse der Ausbildungsstätten und ihrer Träger, bei denen der Grundsatz der Vergleichbarkeit und gegenseitigen Anerkennung der nach den einzelnen Ländererlassen zu erzielenden Ausbildungsqualifikationen verfochten wird, daß man die Notwendigkeit von Koordinierung und Angleichung sieht. Dennoch bleibt die Gefahr der Zersplitterung. Die Länderregelungen weichen streckenweise weit voneinander ab. Als Quelle von Zersplitterungstendenzen, die das bereits erreichte Niveau immer wieder bedrohen, erweisen sich überdies u. a. die auf einzelnen Arbeitsfeldern bestehenden und teilweise, so in der Heimerziehung permanent gegebenen Personalengpässe, die gelegentlich zu nicht voll ausgereiften und zu eng angesetzten Lösungsversuchen führen. Prestige- und machtorientierte Bestrebungen im Organisationsbereich der Jugendhilfe — gelegentlich verstärkt durch gewisse Unausgewogenheiten des staatlichen Förderungswesens — tragen zur Zersplitterungsgefahr bei. Schließlich spielen Versuche eine Rolle, berufspolitische Zielsetzungen über vermeintliche Reformen im Ausbildungssektor auch dann zu verfolgen, wenn dem Übel sachgerecht nur durch Änderungen der Praxis selbst beizukommen wäre.

Die Bewegungen und Veränderungen, die im Ausbildungswesen in den letzten 20 Jahren durch diese Einflüsse ständig verursacht wurden, haben nicht unbdingt zur wirklichen Reform beigetragen. Eben erst eingeführte Neuerungen wurden und werden nicht selten durch weitere Forderungen in Frage gestellt, ehe eine Kontrolle des erwarteten Effekts vorangegangener Maßnahmen möglich war. Dabei ist oft nicht so sehr der zu geringe zeitliche Abstand zwischen einer vorausgegangenen und der nachfolgenden Reform unbefriedigend als mangelnde Erfolgskontrolle, für die geeignete Mittel und Methoden obendrein z. T. erst noch entwickelt werden müssen; denn es entspricht durchaus der schnellen Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse und der geistigen Situation, wenn so gesellschaftsbezogene Ausbildungen wie die zur Jugendhilfe sich durch vergleichsweise häufige Reformen verändern.

Nachhaltig wurde die Entwicklung seit 1945 durch das Bemühen gefördert, die Ausbildung stärker wissenschaftlich zu fundieren und zu orientieren und der Praxis methodisches Rüstzeug zu vermitteln. Hierbei zeigte sich vornehmlich die Sozialarbeiterausbildung als Schrittmacher; sie wiederum konnte anknüpfen an Fortschritte, die mittlerweile im Ausland erzielt worden waren. Wissenschaftliche Vertiefung und Methodenbesinnung haben einige dem Ausbildungswesen innewohnende Spannungen und Probleme verdeutlicht und z. T. auch verschärft.

So stellt sich die Frage nach den zu vermittelnden Bildungsinhalten und nach dem Ausbildungsniveau. Der soziale und sozialpädagogische Berufsauftrag im Bereich der Jugendhilfe bedingt vielseitige Kenntnisse und Fähigkeiten, eine erhebliche Sicherheit des Handelns, das die verschiedensten Zusammenhänge berücksichtigt, und ein hohes Maß an Persönlichkeitsreife. Danach müssen sich auch Auslese sowie Maßnahmen und Ziele der Ausbildung richten. Bei den praktischen Berufen reduziert sich zwar die Rolle der Wissenschaften in der Ausbildung z. T. auf die Funktionen der Erkenntnis-, Orientierungs- und Kontrollhilfe gegenüber den praktischen Berufsaufgaben. Dennoch bleibt die Vielschichtigkeit jeder erzieherischen und sozialen Situation, die zu ihrer Klärung immer einer Vielheit von Sichtweisen bedarf. Die daraus sich ergebenden Anforderungen an Lehr- und Lernleistung sind u. a. in Einklang zu bringen mit der in der Gesellschaft vorhandenen Bereitschaft und Begabung zur Tätigkeit in der Jugendhilfe, mit der Konkurrenz aus attraktiveren Berufsfeldern und mit der Entwicklung auf anderen vergleichbaren Gebieten des beruflichen Lebens und Ausbildungswesens.

Je vielschichtiger ein Berufsfeld, desto mehr weist es in der Regel auch eine Gliederung im Sinne abgegrenzter Funktionsbereiche, abgestufter Verantwortlichkeiten und damit auch unterschiedlicher Qualifikationsforderungen auf. Bei den im jetzigen Ausbildungswesen anzutreffenden unterschiedlichen Ausbildungsebenen mag es sich daher durchaus um einen Aufbau handeln, der einer solchen Berufsfeldgliederung entspricht, auch auf Zukunft hin seine Bedeutung und Zweckmäßigkeit behält und allenfalls um weitere Stufen — etwa die der Akademie oder der Universität — ergänzt werden sollte. Diese Fragen bedürfen aber noch sorgfältiger Klärung. Das sog. Prinzip der Durchlässigkeit der einzelnen Ausbildungsebenen und -zweige wird heute allgemein immer mehr zur Geltung gebracht. Die im Jahre 1967 verabschiedete Rahmenvereinbarung der Kultusminister der Länder über das sozialpädagogische Ausbildungswesen trägt dem bereits Rechnung (s. unter II 2 f).

Eng hiermit hängt die Frage nach möglicher und gebotener Spezialisierung der Ausbildung sowie nach dem richtigen Zeitpunkt der Spezialisierung zusammen. Die Dinge sind hier noch sehr im Fluß, und weithin ist einige Unsicherheit in der Beurteilung erkennbar. Alle ernsthafen Lehrplanvorlagen belegen jedoch ziemlich eindeutig die vom Berufsauftrag her verhältnismäßig eng gezogenen Grenzen möglicher und sofort einsetzender Spezialisierung.

Die im Ausland entwickelte Möglichkeit einer Ausbildung in den Methoden sozialer Berufsarbeit wurde von den deutschen Schulen nach dem Kriege aufgegriffen. Sie bildet seitdem ein wichtiges Element im Ausbildungsgang und ist zugleich ein Beispiel dafür, wie von seiten der Schulen bedeutsame Anstöße in die Praxis hinein ergehen können. Dabei ist es auch erforderlich geworden, das Verhältnis und den Zusammenhang zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung neu zu durchdenken. Die Einbeziehung von Praktika ist zwar seit langem ein hervorstechendes Kennzeichen der Ausbildungen auf diesem Gebiet, doch blieb es häufig bei einem bloßen Nebeneinander und einer mehr zufallsbestimmten Wirkung dieser Ausbildungsabschnitte. Sowohl von den mittlerweile fortgeschrittenen Erkenntnissen der Lerntheorie, vor allem aber von dem Erfordernis der Einübung methodenkritischer Berufsvollzüge her ist jedoch die Aufgabe einer systematischen inneren Verzahnung theoretischer und praktischer Ausbildung gestellt.

II. Formen der Ausbildung

Im Bereich der Jugendhilfe sind nicht, wie in der Schule Angehörige nur eines Berufszweiges tätig, sondern verschiedene, wenn auch verwandte Ausbildungswege führen zur Mitarbeit.

Das sind bislang vornehmlich der Ausbildungsweg des Sozialarbeiters, der auf Mitarbeit in Jugend- und Sozialhilfe vorbereitet, und die sog. sozialpädagogischen Ausbildungswege zur Jugendleiterin, zum Sozialpädagogen, zum Heimerzieher, zum Erzieher, zum Jugendpfleger, zur Kindergärtnerin und Hortnerin und zur Kinderpflegerin.

Die hier vorgenommene abgrenzende Darstellung der Sozialarbeiterausbildung von den sozialpädagogischen Ausbildungswegen ist aus einer Reihe von Gründen anfechtbar. Der Bericht hält trotzdem an der begrifflichen Unterscheidung von sozialen und sozialpädagogischen Ausbildungen fest; er verkennt damit nicht, daß die Ausbildung zum Sozialarbeiter auch sozialpädagogische Inhalte hat.

Bei der Darstellung der einzelnen Ausbildungswege besteht die Schwierigkeit, daß sich in den einzelnen Ländern zum Teil voneinander abweichende Regelungen z. B. bei den Gesamtstundenzahlen und der Dauer von Praktika finden. Die zumeist geringfügigen Abweichungen konnten nicht immer berücksichtigt werden.

In der Ausbildung zum Sozialarbeiter und in den sozialpädagogischen Ausbildungen befanden sich am 31. Dezember 1966 insgesamt rd. 21 500 Schüler und Studierende. Die zusammengenommen rd. 370 Ausbildungsstätten entlassen jährlich rd. 10 500 Fachkräfte, von denen viele anschließend eine Tätigkeit in der Jugendhilfe aufnehmen.

Gelegentlich sind mehrere Ausbildungsstätten zu einem größeren Schulkomplex vereinigt, an dem nebeneinander verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten bestehen. In solchen meist als Bündelschulen bezeichneten Anstalten unterrichten die Lehrkräfte häufig sowohl im einen wie im anderen Ausbildungszweig; die Lehrkräfte werden in den entsprechenden tabellarischen Aufstellungen dieses Kapitels daher mitunter mehrfach erfaßt; das Verhältnis der Zahlen von Lehrkräften und Schülern bzw. Studierenden erscheint dann verzerrt; auch die Gesamtzahl der Lehrkräfte kann aus den Einzelangaben nicht gewonnen werden.

Rund 45 v. H. der jährlichen Absolventen sind Kinderpflegerinnen, rd. 33 v. H. Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen. Der Anteil der Sozialarbeiter liegt bei etwa 12 v. H. Zusammen mit den Absolventen der Ausbildungsstätten für Jugendleiterinnen und Sozialpädagogen macht der Anteil der Fachkräfte, die eine Ausbildung auf der Ebene der Höheren Fachschule erfahren, rd. 16 v. H. aus. Hierbei ist allerdings anzumerken, daß die Bezeichnung ‚Höhere Fachschule' nicht in allen Ländern eingeführt wurde. Im Ausbildungswesen der Jugendhilfe zeigt sich ein erhebliches Engagement der freien Träger; dabei bestehen allerdings zwischen den verschiedenen Ausbildungszweigen und in den einzelnen Ländern beträchtliche Unterschiede. So werden beispielsweise 77. v. H. von den Ausbildungsstätten für Sozialarbeiter von freien Trägern unterhalten, bei den Heimerzieherschulen liegt der Anteil der freien Träger noch höher.

1. Sozialarbeiter

Der Sozialarbeiter übt innerhalb verschiedener sozialer Arbeitsbereiche unter Anwendung spezifischer Methoden Sozialarbeit als Beruf aus. Er berät, plant, organisiert, koordiniert, verwaltet und ist auch unmittelbar pädagogisch tätig. Er soll Teamarbeit anstreben und fähig sein, bei Mitbürgern soziales Interesse zu wecken, sie aus sozialer Verpflichtung zur Mithilfe gewinnen und sie dabei anleiten. Die Sozialarbeit wie auch den Sozialarbeiterberuf kennzeichnet eine Dynamik. Die Ausbildung zum staatlich anerkannten Sozialarbeiter will Menschen für die soziale Arbeit als Ganzes so befähigen, daß sie sich immer wieder beweglich auf vielseitige Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern einzustellen vermögen und damit der genannten Dynamik gewachsen zeigen.

Im Bundesgebiet gibt es insgesamt 47 Ausbildungsstätten für Sozialarbeiter. Im einzelnen bietet sich folgendes Bild:

Land	Zahl der Ausbildungsstätten	Zahl der hauptberuflichen Lehrkräfte	Zahl der nebenberuflichen und ehrenamt-Lehrkräfte	Zahl der Schüler bzw. Studierenden	Zahl der jährlichen Abgänger (Durchschnittswert)
Baden-Württemberg	6	25	73	500	180
Bayern	5	31	48	523	130
Berlin	4	19	72	420	149
Bremen	1	6	12	71	22
Hamburg	2	19	41	236	77
Hessen	4	15	48	227	75
Niedersachsen	3	25	48	397	110
Nordrhein-Westfalen	18	91	272	1 381	480
Rheinland-Pfalz	2	8	16	89	39
Saarland	1	4	26	72	22
Schleswig-Holstein	1	4	12	65	20

Stand: 31. Dezember 1966, Mehrfachzählung der Lehrkräfte infolge Tätigkeit an Bündelschulen möglich

Die Trägerschaft verteilt sich auf:

katholische Träger 15, evangelische Träger 14, paritätische Träger 7 (davon Deutsches Rotes Kreuz 1, Arbeiterwohlfahrt 2, sonstige 4), kommunale und staatliche Träger 11.

Nach Feststellungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 1965 macht der Anteil der männlichen Studierenden insgesamt annähernd 35 v. H. aus; bei Ausbildungsstätten freier Träger stellt er sich auf rd. 40 v. H. gegenüber rd. 30 v. H. bei öffentlichen Ausbildungsstätten. Diese Angaben besagen jedoch wenig über das Zahlenverhältnis an den einzelnen Ausbildungsstätten; hier ergeben sich z. T. erhebliche Abweichungen. Einige Ausbildungsstätten nehmen jeweils nur männliche oder nur weibliche Bewerber auf. Der Anteil der Studierenden mit Hochschulreife liegt im Durchschnitt bei annähernd 7 v. H. Der weitaus größte Teil der Studierenden hat Realschulabschluß oder die Obersekundareife eines Gymnasiums.

Die Sozialarbeiterausbildung wurde ursprünglich für Frauen geschaffen. Sie hat ihre Vorläufer in den am Anfang des Jahrhunderts entstandenen sozialen Frauenschulen, die später Wohlfahrtsschulen und von 1933 bis 1945 Volkspflegeschulen genannt wurden. Die 1920 zuerst in Preußen getroffene staatliche Ausbildungsregelung für Frauen hat sich ohne wesentliche Veränderungen durch 40 Jahre gehalten; sie sah eine zweijährige Ausbildung mit nachfolgendem Anerkennungsjahr und eine Dreiteilung in die Hauptfächer Gesundheitsfürsorge, Jugendwohlfahrtspflege sowie Wirtschafts- und Berufsfürsorge vor, die jeweils verschiedene Anforderungen an die fachliche Vorausbildung der Bewerberinnen stellten. Diese Kompromißlösung gingen die Gründerinnen der Ausbildung — Alice Salomon, Gertrud Bäumer, Helene Weber u. a. — gegenüber den konkurrierenden Ansprüchen der verschiedenen staatlichen Verwaltungen ein, ohne die Einheit und „volkserzieherische" Relevanz des sozialen Berufes aufzugeben. 1927 wurde auch Männern der Zugang zur sozialen Ausbildung durch eine Ausbildungsordnung eröffnet. Männliche Bewerber fühlten sich vor allem durch den sozialpädagogischen Impuls des Reichsgesetzes für Jugendwohlfahrt angesprochen, in dem sich die sozialpädagogische Bewegung der Zeit auswirkte. Er versiegte allerdings in der Zeit des Nationalsozialismus — nur zwei Männerschulen (Freiburg und Hannover) überstanden diese Zeit und in den Frauenschulen mußte die Jugendhilfe zugunsten der Erb- und Rassenpflege und der Gesundheitsfürsorge zurücktreten. Nach 1945 stieg das Interesse männlicher Bewerber besonders durch die neuen Aufgaben, die der Jugendhilfe vor allem durch die Not der heimat- und berufslosen Jugend und die zunehmende Jugendgefährdung gestellt wurden:

Entscheidend veränderte der Wandel der Notstände nach der Stabilisierung der wirtschaftlichen Verhältnisse das Ausbildungskonzept der Sozialschulen. Die wirtschaftliche Nothilfe trat weiterhin zurück, die innere Unsicherheit der gesamten Lebensführung rückte das Bedürfnis nach persönlicher Hilfe in den Vordergrund. Die Sozialarbeit wuchs über den Bereich der Fürsorge und das bloße Individualisierungsprinzip hinaus; sie verstand ihre Aufgabe zunehmend integrativ. Diesen Bedeutungsgehalt umschließt der Begriff social worker, während die ins Deutsche übersetzte Berufsbezeichnung „Sozialarbeiter" den dynamischen Charakter nicht wiedergibt. In der theoretischen Neubesinnung auf das Wesen der Sozialarbeit und die Standortbestimmung des Sozialarbeiters erwarb das sozialpädagogische Element der Sozialausbildung seine besondere Bedeutung. Die Fächer Pädagogik, Psychologie, Soziologie gewannen, gestützt auf neue wissenschaftliche Erkenntnisse, an Gewicht. Im gleichen Maße wurde von der Sozialausbildung die Unentbehrlichkeit der im Ausland, besonders in den USA, entwickelten Methoden der Sozialarbeit erfaßt; soziale Einzelhilfe (social case work), soziale Gruppenarbeit (social group work), Berufsanleitung (supervision), Gemeinwesenarbeit (community organization and community development). Methodenlehre und -übung wurde als Integrationsprinzip der Ausbildung überall angestrebt. Während sich in den 50er Jahren ein Prozeß der inneren Reform der sozialen Ausbildung anbahnte, drängten die verschiedenen Bedarfsträger der sozialen Arbeit nach Spezialausbildungen. Vor allem von den Vertretern der Jugendarbeit wurde die Frage diskutiert, ob Jugendfürsorge und Jugendpflege in einer Ausbildung — der Sozialschule — zusammengefaßt werden könne. Die Antwort fiel damals im Sinne der „Einheit der Jugendhilfe" aus, eines Grundsatzes, der sich aus der zeitgeschichtlichen Situation ergab. Auch die weitere Frage, ob Jugendhilfe und Sozialhilfe von einer Ausbildungsstätte bewältigt werden können, wurde zunehmend bejaht. Die Gefahr einer Überfüllung des Lehrplans der Sozialschule läßt sich freilich nur durch ein sinngebendes Bildungskonzept vermeiden, so daß die Einzelfächer nicht als Ausschnitte unverbundener wissenschaftlicher Disziplinen, sondern als Anschnitte des komplexen sozialen Berufsauftrags gesehen werden, der von verschiedenen Sachgesetzlichkeiten her zugleich zu bedenken ist.

Bereits 1951 legten die Konferenz der deutschen Schulen für Sozialarbeit und der Berufsverband der Sozialarbeiterinnen zwei einander ähnliche Vorschläge zur Neuordnung der sozialen Ausbildung vor. Die Arbeitsgemeinschaft für Jugendpflege und Jugendf„rsorge erörterte vor allem die Frage, ob und wie man dem steigenden und sich ständig differenzierenden Mitarbeiterbedarf mit einer eigenständigen Ausbildung gerecht werden könne, die etwa den Sozialarbeiter mit dem Hauptfach Jugendwohlfahrtspflege, die Jugendleiterin und den Heimerzieher zu dem neuen Beruf eines Sozialpädagogen oder Sozialerziehers zusammenfaßt.

Der Mitte der 50er Jahre bereits merklich spürbare Mitarbeitermangel führte 1956/57 zu Überlegungen darüber, wie mit Mitteln des Bundesjugendplanes der damals jährlich um etwa 5 bis 7 v. H. wachsenden Zahl von Einrichtungen der Jugendhilfe mehr und besser qualifizierte Mitarbeiter zugeführt werden könnten, und ob ein neuer spezifischer Beruf des Mitarbeiters in der Jugendhilfe an besonderen

„Jugendsozialschulen" ausgebildet werden solle. Aus diesen Überlegungen erwuchs ein groß angelegtes Ausbildungsförderungsprogramm des Bundesjugendplanes. Insbesondere mit sog. Dozentenprogramm, das für den gesamten Bereich des sozialen und sozialpädagogischen Ausbildungswesens die Einstellung zusätzlicher Dozenten ermöglichte, und mit dem noch zu behandelnden Kernschulprogramm hat der Bundesjugendplan nachhaltige Hilfe zur vermehrten und vertieften Behandlung der Jugendhilfe geleistet (vgl. auch unter V).

Im Januar 1958 brachte eine Konferenz der Länder, der Sozialschulen und aller beteiligten Gremien Übereinstimmung in den Grundlinien der Sozialausbildung. Eine von ihr eingesetzte Fachkommission unter Leitung des Arbeits- und Sozialministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen erarbeitete einen detaillierten Ausbildungs- und Stoffplan, der im Jahre 1959 zu einer Neuordnung in Nordrhein-Westfalen führte. An diese Neuordnung lehnten sich die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen anderer Länder an. Die wesentlichen Neuerungen waren: Abschaffung der Dreiteilung in Hauptfächer und der damit verbundenen unterschiedlichen fachlichen Vorausbildung, Verlängerung der Schulausbildung auf drei Jahre, Verleihung des Status einer Höheren Fachschule in einigen Ländern, Einführung eines pflegerischen Schulpraktikums, stärkere Einbeziehung der Zwischenpraktika in den Unterricht, Einführung der Vertiefungsgebiete und der Methodenlehre und Erwerb der Berechtigung zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen Dienstes. Von besonderer Bedeutung war die Verstärkung des Ausbildungscharakters des Berufspraktikums. Allerdings bestehen über dessen zweckentsprechendste Anlage und Gestaltung auch gegenwärtig noch unterschiedliche Vorstellungen. Die von Nordrhein-Westfalen ausgehende Ausbildungsreform war nicht ausdrücklich auf die Tätigkeit in der Jugendhilfe zugeschnitten, weil sie bewußt eine Reform beabsichtigte, die auf die ganze Breite sozialer Tätigkeitsfelder abgestellt war. Die seit etwa 1950 zu verzeichnenden Bemühungen der Schulen um vertiefte Einzelfallhilfe und Gruppenpädagogik, um die musischen Fächer, um unterrichtsbegleitende Praktika und um die fachliche Anleitung während der Praktika sind vielfach auch der Tätigkeit in der Jugendhilfe zugute gekommen. Häufig konnte die Zahl der hauptberuflichen Dozenten an den Sozialschulen vergrößert und die Ausbildung dadurch intensiviert werden.

Im ganzen bietet sich hiernach heute folgendes Bild:

Der Gang der Sozialarbeiterausbildung ist in den Ländern nicht durchweg einheitlich geregelt. Die Ausbildung dauert 4 Jahre. Sie umfaßt überall eine dreijährige theoretische und praktische Ausbildung an einer Höheren Fachschule für Sozialarbeit, die mit einer staatlichen Prüfung abschließt, und ein einjähriges Berufspraktikum. Während der Ausbildung finden 3 Praktika statt. Die Dauer dieser Zwischenpraktika beträgt bisher zusammen insgesamt 12 Monate. Eine Verkürzung auf insgesamt 9 Monate wird zur Zeit erwogen und ist teilweise, so in Nordrhein-Westfalen, bereits vollzogen worden. Nach Bewährung im Berufspraktikum erhält der Sozialarbeiter auf Antrag die staatliche Anerkennung, die ihn laufbahnrechtlich den Absolventen der zweiten Verwaltungsprüfung gleichstellt.

Durchweg werden Bewerber vom 19. Lebensjahr ab angenommen. Von ihnen wird entweder die Mittlere Reife oder die Fachschulreife oder der Nachweis einer entsprechenden Allgemeinbildung („Feststellung der Bildungsreife") erwartet, sowie der Nachweis einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder einer dreijährigen Berufstätigkeit. Bewerber mit Abitur müssen in der Regel eine praktische soziale Tätigkeit oder Mitwirkung in der freien Jugendarbeit über einen längeren Zeitraum nachweisen.

Stundentafeln und Lehrpläne sind von Land zu Land verschieden. Nach einer Übersicht über den theoretischen Ausbildungsinhalt in Nordrhein-Westfalen sind bei einer angenommenen Gesamtstundenzahl von rd. 2800 Stunden in 3 Jahren folgende Fächer vorgesehen:

Unterrichtsfächer	Anteil der Gesamtstundenzahl in v. H.
Anthropologische Fachgebiete:	
Pädagogik, Psychologie *), Gesundheits- und Krankheitslehre, Sozialethik, Religion	21
Rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fachgebiete:	
Soziologie, Staatskunde *), Rechtskunde einschließlich Verwaltungskunde, Wirtschaftskunde, Sozialpolitik *)	19
Berufskundliche Fachgebiete:	
Gesundheitspflege und Fürsorge *), Jugendhilfe/Jugendrecht *), Sozialhilfe und Sozialhilferecht *), Verwaltungskunde *)	33
Grundlagen und Methoden der Sozialarbeit	8
Musische Fächer, Körper- und Bewegungsbildung	10
Vertiefungsgebiet (nach Wahl des Studierenden) *)	9

*) = Prüfungsfächer

An einigen Ausbildungsstätten wird außerdem Unterricht in Deutsch und modernen Fremdsprachen erteilt.

Die Kosten der Ausbildung sind in den Bundesländern unterschiedlich. Sie reichen, ohne Lebenshaltungskosten, bis zu 1500 DM; in einigen Ländern besteht Schulgeld- und Lernmittelfreiheit.

Der Sozialarbeiter kann in nahezu allen Aufgabenbereichen der Sozialhilfe tätig werden: so z. B. in der allgemeinen wirtschaftlichen Hilfe, der Eingliederungshilfe für Behinderte, Tuberkulöse und Blinde, der Altenhilfe, der Familienfürsorge, der Jugendpflege, der Hilfe für sittlich Gefährdete, der Berufsberatung, der Arbeitsvermittlung, der betrieblichen Sozialarbeit und der Gewerbeaufsicht. Er kann in Sondergebieten der Sozialarbeit tätig werden, z. B. der sozialen Krankenhausfürsorge, der Beratung und Beaufsichtigung von Heimen aller Art, der Anleitung und Schulung ehrenamtlicher Helfer. In der offenen Jugendhilfe wirkt der Sozialarbeiter im Pflegekinderschutz, im Vormundschaftswesen, in der Erziehungsbeistandschaft, in der Erziehungsberatung, in der Erziehungsfürsorge, in der wirtschaftlichen Hilfe für Minderjährige, im Jugendschutz, in der Erholungsfürsorge, bei Freizeit- und Urlaubsangeboten für junge Menschen, als Leiter von Heimen der offenen Tür und ähnlichen Einrichtungen und in der Gruppenarbeit solcher Heime mit. Die Vielseitigkeit seiner Ausbildung ermöglicht es ihm auch, sich in der Jugendbildungsarbeit zu bewähren. Weiter steht ihm die Mitarbeit in der Jugendgerichtshilfe, Bewährungshilfe und in der Fürsorge in Jugendstrafanstalten offen. In der geschlossenen Jugendhilfe ist er in Kindererholungsheimen, Kinderdauerheimen, Heimen für gefährdete Jugendliche und in heilpädagogischen Heimen vornehmlich als Leiter tätig.

Die Aufstiegsmöglichkeiten verbessern sich innerhalb der behördlichen Jugendhilfe wie auch bei freien Trägern ständig. Sie reichen bis zur Leitung eines Amtes, zur Übernahme einer Dozentur an einer Ausbildungsstätte oder zur Geschäftsführung bei einem freien Verband und zur Leitung von größeren Einrichtungen der Jugendhilfe. Als Angestellter im öffentlichen Dienst oder bei freien Trägern der Sozialarbeit erhält der Sozialarbeiter in der Regel eine Anfangsvergütung nach Vergütungsgruppe VI b BAT. Die Mehrzahl der Sozialarbeiter ist in Vergütungsgruppe V BAT eingestuft; Aufstiegsmöglichkeiten bestehen nach Vergütungsgruppe IV BAT, in Ausnahmefällen nach Vergütungsgruppe III BAT. Im öffentlichen Dienst kann der Sozialarbeiter nach einer Reihe von Berufsjahren in das Beamtenverhältnis (gehobener Dienst) übernommen werden und gelegentlich noch weiter aufsteigen. In einigen Bundesländern ist es für gute Absolventen der Höheren Fachschulen für Sozialarbeit bisher schon möglich gewesen, die fachgebundene Hochschulreife, zum Teil über eine zusätzliche Prüfung, zu erlangen. Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder hat im März 1967 eine Regelung über die „Zuerkennung der fachgebundenen Hochschulreife für Absolventen Höherer Fachschulen" beschlossen. Den Absolventen von Höheren Fachschulen für Sozialarbeit oder Sozialpädagogik kann danach die Berechtigung zum Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der Erziehungswissenschaften oder der Psychologie erteilt werden. Ein weiterer Beschluß der Kultusministerkonferenz legt fest, daß Absolventen Höherer Fachschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik auch die Berechtigung zum Studium an Pädagogischen Hochschulen erwerben können. In einigen Ländern wird die allgemeine Hochschulreife angestrebt. (Über mögliche Zusatzausbildungen s. unter 3).

Unter den Höheren Fachschulen für Sozialarbeit sind die 5 sogenannten Kernschulen in Düsseldorf-Eller, Freiburg/Br., Hannover, Köln und München besonders zu erwähnen.

Sie gehen zurück auf die bereits erwähnte Bestandsaufnahme der Jahre 1956/57, die zu der Erkenntnis geführt hatte, daß im Rahmen der gesamten Jugendhilfe für sozialpädagogische Aufgaben methodisch qualifizerte Mitarbeiter benötigt werden. Auf Anregung der Bundesregierung wurde damals eine umfassende Ausbildung für Jugendhilfe und Jugendarbeit — eingebettet in den großen Bereich der Sozialarbeit — im Rahmen dieser Kernschulen entwickelt. Von den übrigen Sozialschulen unterscheiden sich die 5 Kernschulen dadurch, daß während der Ausbildung Jugendhilfe, Jugendarbeit und Bildungsfragen vertieft behandelt werden. Dies geschieht im Unterrichtsfach Jugendhilfe/Jugendrecht, in den Grundlagenwissenschaften (Psychologie, Pädagogik, Soziologie), in den Methoden der Sozialarbeit, in den musischen Fächern und in der politischen Bildung. In den Vertiefungsgebieten werden vor allem Schwerpunktfragen der Jugendhilfe zur Wahl gestellt. Jede der 5 Kernschulen erhielt durch eine entsprechende Förderung aus dem Bundesjugendplan die Möglichkeit, Lehrvoraussetzungen zu schaffen, wie sie räumlich und materiell zur Ausbildung für eine qualifizierte Jugendarbeit erforderlich sind, z. B. Werkräume, Fotolabor, Tonstudio, Gymnastikraum.

Die Kernschulen haben bei weitgehenden Gemeinsamkeiten und gleichen Ausgangsvorstellungen dennoch ein jeweils eigenes Gesicht. Die große Bewerberzahl ermöglicht eine Auslese. Einen erheblichen Anteil bilden die männlichen Studierenden. Im Durchschnitt waren 60 v. H. der Studierenden vor der Ausbildung ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit. Nahezu derselbe Hundertsatz ist nach Abschluß der Ausbildung hauptberuflich in den verschiedensten Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendhilfe einschließlich Heimerziehung, Jugendarbeit und Jugendbildung tätig geworden.

Insgesamt konnten mit der besonderen Förderung der Kernschulen für die Jugendhilfe mehr qualifizierte Mitarbeiter gewonnen und Starthilfen sowie Anregungen für neue Konzeptionen in der sozialen Ausbildung gegeben werden. Sie haben über den Raum der 5 Schulen hinaus gewirkt und die Bedeutung der Jugendhilfe und der Methoden der Sozialarbeit an allen Sozialschulen wesentlich verbessert. Gelegentlich werden allerdings im Blick auf die dynamische Weiterentwicklung der Schulen gewisse Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie Vorschriften einiger Schulverwaltungs- und Schulfinanzgesetze als eingehend empfunden.

Im Blick auf die künftige Entwicklung der Sozialarbeiterausbildung ist auf folgendes hinzuweisen:

In Nordrhein-Westfalen wird für Höhere Fachschulen für Sozialarbeit der Akademiestatuts erwogen. Die Fürsprecher erwarten vom Akademiestatus eine größere Freiheit von allzu eng angelegten Richtlinien für die Unterrichtsgestaltung und eine größere Selbständigkeit in der Stoffverarbeitung. Die zu hohen Stundenzahlen für Studierende und Dozenten könnten in diesem Zusammenhang herabgesetzt, die starre Stundenverteilung aufgelockert und ein größeres Maß von Wahlfreiheit garantiert werden. Damit könnte eine Intensivierung der Aus-

bildung einhergehen. Die Dozenten würden mehr Lehrfreiheit und Gelegenheit zu wissenschaftlicher Arbeit erhalten. Eine derartige Entwicklung sei um so mehr erforderlich, als eine „Theorie der Sozialarbeit" bis heute fehle. Da die Studierenden zwischen künftigen Sozialakademien semesterweise wechseln könnten, bedeute dies obendrein vermutlich einen heilsamen Zwang zur Angleichung des Niveaus der einzelnen Schulen. Gegen die Entwicklung zu einem im einzelnen noch unbestimmten Akademiestatus wird andererseits u. a. die Gefahr einer „Verakademisierung" des Berufes ins Feld geführt. Fragen der Finanzierung von Mehraufwendungen kommen hinzu.

In Berlin wurde 1966 eine Neuordnung der Ausbildung für soziale und sozialpädagogische Berufe beschlossen. Sie sieht eine Zusammenfassung der bisherigen Ausbildungsgänge des Sozialarbeiters, des Jugendpflegers und der Jugendleiterin zum Ausbildungsgang eines neuen Typs von Sozialarbeitern vor. Von 1968 an werden nur noch diese Sozialarbeiter in „fachbezogenen Akademien" ausgebildet. Laut § 23 des Berliner Schulgesetzes ist die Ausbildungsstätte für Sozialarbeiter in Berlin damit auf dieselbe Stufe gehoben worden wie die Ingenieurakademien.

Zusammenfassend gilt für die heutige, umfassend angelegte Sozialarbeiterausbildung, daß ihre Besonderheit — die Vielseitigkeit — zugleich auch ihre Schwäche ausmacht. Die Gefahr einer Überfüllung des Lehrplanes besteht auch bei Schwerpunktsetzung durch Vertiefungsgebiete und läßt sich nur durch ein sinngebendes Bildungskonzept vermeiden.

Der Sozialarbeiterberuf mit den in ihm liegenden Wirkungsmöglichkeiten in der Jugendhilfe bedarf der Ergänzung. Sie ist gegeben durch Berufe, in denen das Pädagogische Kern der Ausbildung ist und in denen Ausschnitte der sozialen Hilfe vermittelt werden. Hierüber ist nunmehr zu berichten.

2. Sozialpädagogische Fachkräfte in der Jugendhilfe

Neben der Sozialarbeiterausbildung führen verschiedene sozialpädagogische Ausbildungswege auf Berufsfachschul-, Fachschul- und Höherer Fachschulebene zu Berufen in der Jugendhilfe.

Die Unterschiede zwischen ihnen sind zwar aus der historischen Entwicklung verständlich und in der sich gegenseitig ergänzenden, teilweise allerdings auch sich überschneidenden Anlage begründbar, dennoch ist der Durchblick vor allem deswegen schwierig, weil der Betrachter in verschiedenen Praxisbereichen der Jugendhilfe oft in ein und derselben Funktion Absolventen der einen wie der anderen dieser Berufsausbildungen antrifft. Man bemüht sich seit geraumer Zeit darum, die verschiedenen Formen der Ausbildung für Berufe in der Jugendhilfe zusammenzufassen. Einstweilen allerdings bestehen jedoch bewährte alte Ausbildungsformen neben neuen.

a) Jugendleiterinnen; Sozialpädagogen

Im Jahr 1880 begann die Leiterin des Pestalozzi-Fröbel-Hauses in Berlin, Henriette Schrader-Breymann, ausgewählte Kindergärtnerinnen für verantwortliche Funktionen im Aufgabenbereich der Kindergärten zunächst ein halbes Jahr, dann ein volles Jahr weiterzubilden. Daraus entwickelte sich der Aufbauberuf der Jugendleiterin. Eine erste Prüfungsordnung wurde in Preußen 1909 erlassen. Seit 1911 gibt es die zunächst als Leiterin von Kindergärten in Frauenschulen und als Dozentin in Schulen für Kindergärtnerinnen benötigte staatlich geprüfte Jugendleiterin.

1956 ergingen auf der Grundlage einer Entschließung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder „Richtlinien für die Jugendleiterinnenausbildung", die unter anderem eine Verlängerung der Ausbildung auf 2 Jahre und eine intensive soziale, psychologische und pädagogische Grundlegung innerhalb der Ausbildung vorschreiben. Für die Ausbildungsstätten wurde der Status einer Höheren Fachschule festgelegt, aber nicht überall verwirklicht. Die Jugendleiterinnenausbildung gehört zu jenen Ausbildungswegen, die im Brennpunkt der Auseinandersetzungen um die Reform der sozialpädagogischen Ausbildung stehen und mit denen sich die Rahmenvereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder von 1967 befaßt (s. u. f.).

Der Berufsauftrag der Jugendleiterin umfaßt — neben der Einführung des Berufsnachwuchses in die Erziehungsarbeit und neben der Elternbildung und Mütterschulung — vor allem die Übernahme von verantwortlichen und schwierigen Aufgaben in Kindergarten, Schulkindergarten, Hort und anderen Einrichtungen der Jugendhilfe. Die Jugendleiterin ist aber auch in der Jugendbildungs- und Jugendsozialarbeit tätig; sie hat dabei nicht nur pädagogische, sondern — im weitesten Sinne verstanden — auch heilpädagogische Aufgaben zu lösen. Die Ausbildung soll sie dazu befähigen, als Lehrkraft in Ausbildungsstätten für Jugendhilfeberufe tätig zu werden, Kinder und Jugendliche in den genannten Einrichtungen zu erziehen sowie Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder zu beraten und anzuleiten. Die Jugendleiterin kann als Fachberaterin bei freien und öffentlichen Trägern für Einrichtungen der Erziehungshilfe tätig werden; sie wirkt auch bei der Fortbildung von sozialpädagogischen Fachkräften mit.

An den Ausbildungsstätten, die seit 1966 die Bezeichnung „Höhere Fachschule für Sozialpädagogik" tragen, werden Frauen in die zweijährige Ausbildung aufgenommen, wenn sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, über eine abgeschlossene Ausbildung als Kindergärtnerin und Hortnerin und über eine mindestens dreijährige Berufspraxis verfügen. Die Stundentafeln und Lehrpläne weisen überall annähernd die gleichen Schwerpunkte auf. Als Beispiel für den Ausbildungsinhalt wird die Stundentafel der Hessischen Ausbildungs- und Prüfungsordnung wiedergegeben:

Unterrichtsfächer	Anteil der Gesamtstundenzahl in v. H.
Pädagogische Fächer:	
Pädagogik einschließlich Sozialpädagogik [1]), Psychologie [1]), Heilpädagogik [1]), Praxis- und Methodenlehre [1]), Unterrichtslehre [1]), Religionslehre	25
Sozialwissenschaftliche Fächer	
Jugendhilfe/Jugendrecht [1]), Gesundheitsfürsorge und Sozialhygiene [1]), Soziologie und Sozialpolitik [1]), Verwaltungskunde [1])	22
Gestaltende Fächer:	
Musikpflege und Bewegungserziehung [2]), Werkschaffen und Kunstbetrachtung [2]), Sprache und Dichtung [1])	22
Sozialpädagogische und unterrichtliche Praxis [3])	25
Arbeitsgemeinschaften	6

[1]) Prüfungsfächer
[2]) Prüfungsfächer nur in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen
[3]) Prüfungsfach nur in Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein

Unterrichtsbegleitend laufen sozialpädagogische und unterrichtliche Praktika. In einigen Bundesländern, zum Beispiel Nordrhein-Westfalen, ist außerdem je ein zusammenhängendes sozialpädagogisches Praktikum in heilpädagogischen und jugendpflegerischen Einrichtungen sowie ein jugendfürsorgerisches Praktikum bei Jugendämtern oder Verbänden der freien Wohlfahrtspflege von zusammen 12wöchiger Dauer vorgeschrieben. Dabei sollen vor allem Verwaltungskenntnisse und praktische Kenntnisse für die spätere Berufstätigkeit erworben werden.

Die Gesamtkosten der Ausbildung betragen im Schnitt ohne Lebenshaltungskosten 500 DM. Teilweise besteht Schulgeld- und Lernmittelfreiheit. Da die Studierenden bereits mindestens 3 Jahre voll bezahlt im Beruf standen, wenn sie in die Höhere Fachschule eintreten, kommt zu den Ausbildungskosten noch der Verdienstausfall. Nach Abschluß der Ausbildung wird die Jugendleiterin im öffentlichen Dienst oder bei freien Trägern der Jugendhilfe je nach Funktion und Verantwortungsbereich nach Vergütungsgruppe VI b oder V BAT vergütet; eine Höhergruppierung bei Übernahme entsprechend verantwortlicher Funktionen ist ebenso möglich wie in einigen Ländern auch die Verbeamtung.

In Berlin geht künftig infolge einer 1966 beschlossenen Neuordnung die Ausbildung zur Jugendleiterin in der neuen Sozialarbeiterausbildung auf. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die Ausbildung zur Jugendleiterin in einigen Ländern, so z. B. in Hamburg, ausläuft und durch die Ausbildung zum Sozialpädagogen abgelöst wird. Über eine Rahmenvereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister, die eine Neuordnung auch der Jugendleiterinnenausbildung vorsieht, siehe unter f.

Ausgehend von der Überlegung, daß die wachsenden Aufgaben und Anforderungen im Bereich der außerschulischen Erziehung und Bildung von Kindern und Jugendlichen eine veränderte Konzeption der sozialpädagogischen Ausbildung fordern, wurden durch das Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen 1966 fünf Träger von Kindergärtnerinnen- und Hortnerinnen bzw. Jugendleiterinnen-Ausbildungsstätten angeregt, eine „Höhere Fachschule für Sozialpädagogik" als Modellschule zu entwickeln.

Bisher hat sich verständlicherweise noch kein ausgeprägter neuer Typ einer Modellschule herausgebildet, wie es etwa bei den Kernschulen für Sozialarbeit geschehen ist. Alle Modellschulen haben noch eine starke Ähnlichkeit mit Höheren Fachschulen für Jugendleiterinnen. Die Studierenden werden für Aufgaben ausgebildet, die bisher im Praxisbereich der Kindergärtnerin und Hortnerin, der Jugendleiterin und des Heimerziehers lagen. Bewerber müssen das 18. Lebensjahr vollendet haben und im übrigen jene Voraussetzungen schulischer und beruflicher Art erfüllen, die auch für die Aufnahme in eine Sozialarbeiterausbildung gelten. Die Ausbildung dauert einschließlich Berufspraktikum vier Jahre.

Der Inhalt der theoretischen Ausbildung — vor allem die besondere Schwerpunktbildung — ist von Schule zu Schule verschieden. Man will an Modellen Erfahrung für eine künftige Lösung sammeln. Vor allem geht es dabei wohl darum, zu erproben, wie im Rahmen ein und derselben Ausbildung für die verschieden gelagerten Aufgabengebiete des Kindergartens, der Heimerziehung und der freien Jugendbildungsarbeit ausgebildet werden kann. Erste Stoff- und Lehrplanentwürfe lassen erkennen, daß übereinstimmend ein Schwerpunkt auf den Fächern liegt, die speziell für das erzieherische Handeln und die Bildungsarbeit vorbereiten. Die Schulen bemühen sich, der Allgemeinbildung stärkere Aufmerksamkeit zu widmen und mit dieser Ausbildung einen regulären Weg zur Hochschule zu eröffnen. In Nordrhein-Westfalen wird im übrigen erwogen, neben den Modellschulen eine veränderte zweijährige sozialpädagogische Ausbildung auf Fachschulebene anzuregen und modellhaft durchzuführen. Ein Anerkennungsjahr soll dabei der bisher zweijährigen und inhaltlich künftig umzugestaltenden Ausbildung angefügt werden.

Im Bundesgebiet gibt es 28 Ausbildungsstätten für Jugendleiterinnen und Sozialpädagogen:

Land	Zahl der Ausbildungsstätten	Zahl der hauptberuflichen Lehrkräfte	Zahl der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Lehrkräfte	Zahl der Studierenden	Zahl der jährlichen Abgänger (Durchschnittswert)
Baden-Württemberg	4	10	23	88	50
Bayern	2	84	127	50	24
Berlin	1	13	4	44	20
Bremen	1	11	9	19	10
Hamburg	3	39	48	79	42 *
Hessen	3	3	13	64	30
Niedersachsen	1	2	5	28	15
Nordrhein-Westfalen	11	31	62	346	200 *
Rheinland-Pfalz	—	—	—	—	—
Saarland	—	—	—	—	—
Schleswig-Holstein	2	3	4	32	15

Stand: 31. Dezember 1966, Mehrfachzählung der Lehrkräfte infolge Tätigkeit an Bündelschulen möglich. * = Die Zahlen gelten, soweit sie sich auf Sozialpädagogen beziehen, erst ab 1970.

Die Trägerschaft der Ausbildungsstätten liegt zu rd. 45 v. H. bei freien, zu rd. 55 v. H. bei staatlichen und kommunalen Trägern.

b) Heimerzieher, Erzieher

Ein allgemein verbindliches Berufsbild des Heimerziehers gibt es bis heute nicht. Die Bezeichnung Heimerzieher wird auf jenen Personenkreis angewandt, der nach unterschiedlicher Vor- und Ausbildung mit Gruppen von Kindern und Jugendlichen in Heimen der Jugendhilfe erzieherisch arbeitet, das sind Ordensschwestern, Ordensbrüder, Diakonissen und Diakone, Kindergärtnerinnen, Jugendleiterinnen und Sozialarbeiter. Als Heimerzieher arbeiten aber auch lediglich im Handwerk oder einem sonstigen Beruf Ausgebildete, die für ihre erzieherische Arbeit kurzfristig oder berufsbegleitend angeleitet wurden. Zum Teil hat sich die kurzfristige und berufsgleitende Anleitung zu einer regelrechten „Nachausbildung" von Heimerziehern entwikkelt, für die es in einzelnen Ländern Richtlinien gibt.

Eine besondere Ausbildung hat sich nach 1945 aus den dringenden Bedürfnissen der Heime — besonders der Erziehungsheime für Schulpflichtige und Jugendliche — ergeben. Von Anfang an war umstritten, ob die Heimerzieherausbildung als grundständige Sonderausbildung ihre Berechtigung habe. Man verwies darauf, daß andere, breiter angelegte sozialpädagogische Ausbildungswege den Zugang zur Heimerziehertätigkeit auch ermöglichen. Die Initiatoren der Heimerzieherschulen gingen jedoch von der Überzeugung aus, daß die Heimerziehung so lange hinter anderen Einrichtungen der Pädagogik und Jugendhilfe zurückbleiben werde, als es keinen eigenen Berufsstand gibt, der sich die Arbeit im Heim zur besonderen Aufgabe macht.

Eine allgemeingültige Konzeption der Heimerzieherschulen hat sich nicht durchgesetzt. Zwar ist man sich einig, daß die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Heimen eine gute Ausbildung voraussetzt; wie intensiv diese Ausbildung aber sein, wie lange sie dauern und welches Niveau sie haben muß und wie im einzelnen Stoffplan und Ausbildungsgang aussehen sollen, darüber gehen die Meinungen auseinander. Drei Versuche, eine gemeinsame Konzeption zu entwickeln, wurden vorgelegt vom Allgemeinen Fürsorgeerziehungstag (AFET), von der Konferenz der Evangelischen Schulen für Heimerziehung und vom Internationalen Arbeitskreis von Heimerzieherschulen, der in Anlehnung an die International Union of Child Welfare arbeitet.

Nach der vom AFET entwickelten Konzeption einer Höheren Fachschule für Heimerziehung entsprechen die Aufnahmebedingungen denen bei der Sozialarbeiterausbildung. Die Ausbildungsdauer wird mit 4 Jahren, davon ein 1jähriges Berufspraktikum, angegeben. Ausbildungsziel soll die Heranbildung von Mitarbeitern — Gruppenerziehern und Heimleitern — für alle Heime sein, die Kinder und Jugendliche für längere Zeit aufnehmen. Die Konferenz der Evangelischen Schulen stimmt mit den AFET-Empfehlungen überein und empfiehlt gleichzeitig, die Ausbildung nicht auf Heimerziehung im engeren Sinn zu beschränken, sondern auch auf die Arbeit in der Jugendpflege und Jugendbildung vorzubereiten. Der Internationale Arbeitskreis fordert vor allem eine besonders qualifizierte Ausbildung von Heimerziehern; als Vergleichsmaßstab soll das Niveau der Sozialarbeiterausbildung gelten. Eine starke Betonung des Heilpädagogischen wird gewünscht.

Die Heimerzieherschulen nehmen in der Regel Bewerber auf, die das 20. Lebensjahr vollendet haben. Weiter werden gefordert: Realschulabschluß, eine gleichwertige Schulausbildung oder eine Prüfung zur Feststellung der Bildungsreife und der Nachweis einer mindestens 2jährigen abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer 3jährigen Bewährung in berufsmäßig geleisteter Arbeit. Die Ausbildung an der Schule dauert 1½ bis 2 Jahre, wird aber, vor allem an einigen evangelischen Schulen, auf eine 3jährige Ausbildung hin entwickelt. An die Ausbildung schließt sich ein einjähriges Berufspraktikum an.

Da sich über die Stundentafeln und Lehrpläne gemeinsam wenig aussagen läßt, wird am Beispiel einer evangelischen Schule in Hessen eine — etwas schematisierte — zusammengefaßte Übersicht über den Ausbildungsinhalt gegeben. Dabei werden Schwerpunkte der Ausbildung durch den Hinweis auf den Hundertsatz, der von der Gesamtstundenzahl auf das einzelne Fach entfällt, verdeutlicht. Diese Schwerpunkte finden sich mehr oder weniger im Ausbildungsplan aller Heimerzieherschulen.

Ausgegangen wird von einer Gesamtstundenzahl von 2800 Stunden in drei Jahren und von annähernd 1800 in zwei Jahren.

Unterrichtsfächer	Anteil der Gesamtstundenzahl in v. H.
Anthropologische Fächer:	
Pädagogik (einschließlich Heilpädagogik) *), Psychologie *), Gesundheitslehre und Gesundheitspflege *), Religionslehre und Berufsethik	49
Rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fächer:	
Soziologie *), Staatsbürgerkunde*), Rechtskunde (einschließlich Recht der Jugend) *), Jugendliteratur	17
Berufskundliche Fächer:	
Jugendhilfe *), Verwaltungskunde	11
Musische Fächer; Körper- und Bewegungsbildung:	
Werken, Spiel, Tanz, Singen, Musik	

*) = Prüfungsfächer

Die Praktika sollen nach dem Vorschlag des AFET insgesamt 12 Monate in Anspruch nehmen und in dafür anerkannten Stellen unter Anleitung entsprechend ausgebildeter Fachkräfte absolviert werden. In der Praxis ist dieser Vorschlag noch kaum verwirklicht. Unterrichtsbegleitend werden darüber hinaus — zumindest an einigen Ausbildungsstätten — Praktika geleistet.

Nach Abschluß der Ausbildung werden Heimerzieher im öffentlichen Dienst oder als Mitarbeiter freier Träger in der Eingangsstufe meist nach Vergütungsgruppe VI b BAT bezahlt, bei entsprechender Berufserfahrung, Berufsfunktion und Verantwortung ist Höhergruppierung möglich.

Eine interessante Variante der Heimerzieherausbildung und zugleich auch der Jugendpflegerausbildung ist die in jüngster Zeit als Ergebnis einer Studienarbeit des Verbandes katholischer Einrichtungen der Heim- und Heilpädagogik neu geschaffene Jugend- und Heimerzieherausbildung an Fachschulen für Sozialpädagogik.

Diese Ausbildungsform soll die Kindergärtnerinnen- und HortnerinnenAusbildung nicht ersetzen. Auf diese Ausbildung ist hier einzugehen, weil mit ihr eine breitangelegte Mitarbeiterausbildung für die außerschulische Erziehung versucht wird. Die Ausbildung geschieht auf Fachschulebene und soll den Zugang zu einem eigenständigen Lebensberuf eröffnen. Sie wird einschließlich eines einjährigen Berufspraktikums 3 Jahre dauern und ist so angelegt, daß Absolventen nach 2jähriger Berufstätigkeit eine Höhere Fachschule für Sozialarbeit oder Sozialpädagogik — um das erste Ausbildungsjahr verkürzt — besuchen können. Tätigkeitsfelder des Jugend- und Heimerziehers sollen unter anderem sein: Gruppenerziehung in Kinderheimen, Freizeiterziehung in Heimen aller Art und Häusern der offenen Tür.

Die 2jährige Fachschulzeit gliedert sich auf in 4 theoretische Semester mit insgesamt 16 Monaten Dauer und in ein 5monatiges Blockpraktikum, das in Heimen absolviert wird. Während zwei Semestern ist ein berufsbegleitendes Praktikum vorgesehen. Das in ein 3monatiges Praktikum in der fürsorgerischen Arbeit — z. B. eines freien Verbandes oder eines Jugendamtes — und ein 9monatiges Heimpraktikum gegliederte Berufspraktikum wird von der Schule gelenkt und überwacht. Die Voraussetzungen für die Aufnahme in die Schule entsprechen denen bei der Heimerziehungsausbildung; Bewerber müssen das 17. Lebensjahr vollendet haben.

Seit 1962 gibt es in Hamburg, seit 1964 in Schleswig-Holstein und seit 1966 in Bremen eine Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher in der Jugendhilfe. Über demnächst wirksam werdende ähnliche Regelungen in Berlin und Niedersachsen siehe unter f. In Hamburg hat diese Ausbildung die bisherige Kindergärtnerinnenausbildung abgelöst, in Bremen und Schleswig-Holstein laufen derzeit beide Ausbildungsgänge nebeneinander her. Die insgesamt dreijährige Ausbildung für Männer und Frauen gliedert sich in einen zweijährigen Unterricht (einschließlich eines achtwöchigen Praktikums) und in ein einjähriges Berufspraktikum. Die Prüfung erfolgt nach dem zweiten, die staatliche Anerkennung nach dem dritten Jahr. Die Ausbildung kann Zugang zu einem Lebensberuf und Vorstufe des Besuchs einer Höheren Fachschule in Aufbauform sein. Sie bezieht die spezialisierende Aufgabenstellung der Heimerziehung in ihren Ausbildungsplan ein. Die Absolventen der Ausbildung sollen auf die Tätigkeit in Kindertagesstätten, Heimen aller Art und Freizeiteinrichtungen vorbereitet werden. Zu den üblichen Aufnahmevoraussetzungen der Ausbildung wird in der Regel eine einjährige Tätigkeit als Erziehungshelfer in der Jugendhilfe gefordert. Außerdem müssen Bewerberinnen den Nachweis

Land	Zahl der Ausbildungsstätten	Zahl der hauptberuflichen Lehrkräfte	Zahl der nebenberuflichen und ehrenamt- Lehrkräfte	Zahl der Schüler bzw. Studierenden	Zahl der jährlichen Abgänger (Durchschnittswert)
Baden-Württemberg	2	7	11	100	50
Bayern	2	11	16	88	18
Berlin	2	4	18	60	29
Bremen	1	11	9	59	30
Hamburg	2	39	48	461	229
Hessen	2	7	8	36	24
Niedersachsen	3	4	23	89	38
Nordrhein-Westfalen	5	5	57	128	60
Rheinland-Pfalz	—	—	—	—	—
Saarland	1	6	3	12	10
Schleswig-Holstein	1	5	12	59	28

Stand: 31. Dezember 1966, Mehrfachzählung der Lehrkräfte infolge Tätigkeit an Bündelschulen möglich

ausreichender haushaltswirtschaftlicher Kenntnisse erbringen. Mindestalter für die Aufnahme in die Ausbildung ist das vollendete 18. Lebensjahr. In den Grundlagenfächern sind zusammengefaßt: Pädagogik, Psychologie, Methodenlehre, Soziologie, Sozialkunde und Sozialrecht, Berufskunde, Heimkunde, Verwaltungskunde, Jugendhilfe/Jugendrecht, Gesundheitslehre und Gesundheitspflege. Daneben wird Unterricht in den Fachgebieten der Kinder- und Jugendbildung, der Sprachlehre, Literatur, über technische Mittler, politische Bildung, Naturkunde, Musik, Spiel und Werken erteilt. Ein wöchentliches Praktikum (methodische Übungen) und ein zusammenhängendes Praktikum von achtwöchiger Dauer sind Bestandteil der Ausbildung. Nach 3jähriger Praxis soll in Hamburg den Absolventen der Besuch einer auf 1 Jahr verkürzten Jugendleiterinnen- oder Sozialarbeiterausbildung möglich sein.

Im Bundesgebiet gibt es 21 Ausbildungsstätten für Heimerzieher und Erzieher.

Die Trägerschaft der Ausbildungsstätten liegt insgesamt zu rd. 70 v. H. bei freien, zu rd. 30 v. H. bei staatlichen und kommunalen Trägern.

c) Jugendpfleger

Die Erziehungs- und Bildungsarbeit neben Familie, Schule und Beruf braucht mehr und mehr hauptberufliche und voll ausgebildete Kräfte, die sich als Jugendpfleger zur Verfügung stellen. Auf die Frage, wie der Jugendpfleger ausgebildet werden soll, wurde noch keine einheitliche Antwort gefunden. Die Jugendpflege ist bisher ein Tätigkeitsfeld für die Vertreter verschiedenster Berufe, zu dem mehrere Zugangs- und Ausbildungswege möglich sind: Sozialarbeiterausbildung mit Vertiefungsgebiet Jugendpflege, Heimerzieherausbildung, Jugendleiterausbildung (s. u.) kirchlich-diakonische oder verbandseigene Ausbildung. Ein Teil der heute tätigen Jugendpfleger hat eine Ausbildung zum Volksschullehrer erhalten. Eine spezialisierte Jugendpflegerausbildung gab es bis jetzt in Berlin. Sie geht ab 1968 in der neuen Sozialarbeiter-Ausbildung an „fachbezogenen Akademien" auf und bleibt lediglich als Schwerpunkt erhalten. In Bayern besteht für Anwärter aus verschiedenen Berufen die Möglichkeit einer insgesamt halbjährigen Zusatzausbildung zum Jugendpfleger. Anstelle der Zusatzausbildung ist auch das Selbststudium möglich. Beide Ausbildungswege werden mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen.

Eine Sonderform der Jugendpflegerausbildung bietet das Jugendleiterseminar des Johann-Michael-Sailer-Instituts e. V. in Altenberg.

In dieser „Höheren Fachschule für außerschulische Pädagogik" werden in 3jähriger theoretischer Ausbildung mit anschließendem Berufspraktikum männliche Studierende katholischer Konfession vor allem auf die Erziehungs- und Bildungsaufgaben in der Jugendpflege und Jugendsozialarbeit (Jugendberufshilfe) vorbereitet. Das 4. Jahr der Ausbildung ist als praktisch-pädagogisches Jahr voll in die Ausbildung hineingenommen und wird in besonderer Weise gestaltet. Das Aufnahmealter liegt zwischen 20 und 35 Jahren. Verlangt wird in der Regel Fachschulreife. Wer nicht über sie verfügt, muß eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine erweiterte fachpraktische Ausbildung, eine vertiefte fachtheoretische Bildung und eine gehobene Allgemeinbildung durch Ablegung einer Prüfung zur Feststellung der Bildungsreife nachweisen. Die theoretische Ausbildung erstreckt sich über 6 Semester. In diese Zeit fallen 5 Blockpraktika (in Einrichtungen der Kinderpflege, Jugendpflege, Jugendbildung, Jugendsozialarbeit, Berufsberatung, Jugendschutz, Jugendfürsorge). Besondere Kennzeichen dieser Ausbildung sind eine enge Verklammerung zwischen Theorie und Praxis, eine „Zentrierung" im Pädagogischen und als Zielsetzung die Heranbildung von Mitarbeitern für die außerschulische Erziehungs- und Bildungsarbeit.

Die Ausbildung sieht folgende Fächergruppen vor: Pädagogische Jugendkunde, Allgemeine Pädagogik, Einzelfallhilfe, Gruppenpädagogik und Heimerziehung, Methodik und Didaktik der außerschulischen Bildung und des Unterrichts; Religion und Jugendseelsorge, Erziehung zu Ehe und Familie, Berufspädagogik, Wirtschafts- und Ge-

sellschaftslehre, Politische Bildung, Kulturkunde; das Wort und seine Mittler, Lied und Musik, Werken und bildende Künste, Spiel und Geselligkeit, Sport und Wandern; Allgemeines Jugendrecht, Jugendwohlfahrts- und Jugendverbandskunde, Gesundheits- und Krankheitslehre, Verwaltungskunde.
Die Berufsbezeichnung der Absolventen ist „Staatlich geprüfter Jugendleiter". Für die Kosten der Ausbildung wie auch für die Besoldung gilt etwa das gleiche wie bei der Sozialarbeiter- und Jugendpflegerausbildung.

d) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen

Der Kindergärtnerinnenberuf entwickelte sich Ende des 18. Jahrhunderts. Seine Geschichte ist mit Namen verbunden, die Programme bedeuten: Pestalozzi, Oberlin, Louise Scheppler, die Nonnen in Altbogen und Straubing, Fröbel, Fliedner und Maria Montessori. Angeregt durch Fröbel richtete Fliedner eine erste „Spielschule" ein. Fröbel gab ihr die Bezeichnung Kindergarten. Ursprünglich sah Fröbel in dieser Einrichtung für 2½ bis 6 Jahre alte Kinder ein Berufsfeld für die „gebildetsten jungen Männer". 1840 rief er jedoch Frauen auf, sich als „Kinderführerinnen" und „Erzieherinnen" in Kindergärten zur Verfügung zu stellen. Die Entwicklung des heute ältesten sozialpädagogischen Berufes zum Frauenberuf setzte damit ein. Um 1860 entstand die erste Kindergärtnerinnenausbildung.

Die Kindergartenbewegung, die nach den Fröbelschen Anfängen von Frauen wie Bertha von Marenholtz-Bülow und Henriette Schrader-Breymann weitergetragen wurde, war nicht nur für die Jugenderziehung von großer Bedeutung. Dadurch, daß sie Elemente des Familienlebens in die soziale Arbeit verpflanzte, hat sie den Wert des schöpferischen Wirkens der Frau in Familie und Haushalt verdeutlicht; die Stellung der Frau im häuslichen Bereich wurde dadurch erhöht.

Als Anna von Gierke in Berlin-Charlottenburg 7 bis 14 Jahre alte Schulkinder aus schlechten sozialen Verhältnissen zusammenfaßte, um ihnen familienergänzende Erziehung bei Spiel und häuslicher Beschäftigung zu vermitteln, erschienen ihr die Kindergärtnerinnen nicht als die passenden Helfer. So entwickelte sie noch vor dem ersten Weltkrieg eine eigene Hortnerinnenausbildung. 1928 wurden Kindergärtnerinnen- und Hortnerinnenausbildung zusammengelegt. Die seitdem geltenden Bestimmungen wurden von den einzelnen Bundesländern trotz mancher Differenzierungen und Erweiterungen weitgehend übernommen. (Über die teilweise Neuordnung der Ausbildung der Kindergärtnerin zu der des Erziehers siehe unter b und f).

Das Berufsbild der Kindergärtnerin und Hortnerin liegt zwischen dem Erziehungsbereich der Familie und dem der Schule, es schließt Bildung, Erziehung und Pflege des jungen Menschen ein. Im Mitleben mit den Kindern liegen Bildungselemente, die bewußt gepflegt werden müssen. Aufgabe der Kindergärtnerin und Hortnerin ist es, mit Hilfe von Spiel und Beschäftigung den Gesichtskreis des Kindes zu erweitern, ihm die Gelegenheit zu geben, in der Gruppe mit Gleichaltrigen alterstufengemäße Erfahrungen in seiner Umwelt zu sammeln und ihm so den Eingliederungsprozeß in eine Gemeinschaft zu erleichtern. Die Kindergärtnerin und Hortnerin muß herausfinden, wie man bei Kindern eines bestimmten Alters Freude an der Schularbeit weckt, wie man schwierige Werkarbeiten mit Jungen und Mädchen am besten durchführt, oder wodurch man die geistig schwachen Kinder für längeres Durchhalten bei Spiel und Beschäftigung gewinnt. Kindergarten, Hort, Kindertagesheim, Kinderwohnheim, Erziehungsheim und sonstige Einrichtungen der Kinderfürsorge sind Arbeitsfelder, in denen die Kindergärtnerin tätig werden kann. Zu ihrem Auftrag gehört auch die Beratung der Eltern für den Umgang mit ihren Kindern und für die Erfüllung ihres Erziehungsauftrages. Wegen des seit geraumer Zeit spürbaren Mangels an Kindergärtnerinnen ist man häufig dazu übergegangen, Kinderpflegerinnen mit Aufgaben zu betrauen, die eigentlich der Kindergärtnerin zukommen. Dieser Zustand wird weithin als unbefriedigend und bedenklich empfunden.

Land	Zahl der Ausbildungsstätten	Zahl der hauptberuflichen Lehrkräfte	Zahl der nebenberuflichen und ehrenamt-Lehrkräfte	Zahl der Schüler	Zahl der jährlichen Abgänger (Durchschnittswert)
Baden-Württemberg	17	75	124	1 200	500
Bayern	21	84	127	1 202	570
Berlin	4	36	26	567	193
Bremen	2	19	9	137	92
Hamburg	—	—	—	—	—
Hessen	11	48	41	750	268
Niedersachsen	16	76	87	891	460
Nordrhein-Westfalen	40	137	242	2 306	1 090
Rheinland-Pfalz	6	24	57	243	112
Saarland	1	5	19	60	26
Schleswig-Holstein	4	15	—	286	140

Stand: 31. Dezember 1966, Mehrfachzählung der Lehrkräfte infolge Tätigkeit an Bündelschulen möglich

Im Bundesgebiet bestehen insgesamt 122 Ausbildungsstätten für Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen:

Die Trägerschaft der Ausbildungsstätten liegt zu rd. 65 v. H. bei freien, zu rd. 35 v. H. bei kommunalen und staatlichen Trägern.

Die bisher gängige Form der Ausbildung verfolgt das Ziel, Gruppenerzieherinnen und Mitarbeiterinnen auf die vielfältigen erzieherischen — besonders pädagogisch-musischen — Aufgaben vorzubereiten. Sie trägt der Tatsache Rechnung, daß die Berufspersönlichkeit über eine einigermaßen abgerundete Bildung verfügen muß, und bezieht vertiefte psychologische Unterrichtsstoffe ein, soweit diese den vergleichsweise jungen Schülerinnen schon vermittelt werden können.

Der Gang der zur Zeit praktizierten 2jährigen Kindergärtnerinnenausbildung ist ländermäßig zwar differenziert, übereinstimmend beginnt jedoch die künftige Kindergärtnerin und Hortnerin ihre Ausbildung an einer Fachschule in sehr jungen Jahren; die Ausbildungsstätten geben durchschnittlich als Eintrittsalter das 17. Lebenesjahr an. In der Regel werden Realschulabschluß, eine gleichwertige Schulausbildung, Fachschulreife oder Nachweis einer entsprechenden Bildung durch eine Prüfung nach landesrechtlichen Richtlinien verlangt, außerdem der Nachweis hauswirtschaftlicher Kenntnisse durch die Abschlußprüfung einer 1jährigen Harushaltsschule oder entsprechender Kenntnisse nach 1jähriger hauswirtschaftlicher Tätigkeit im Familien- oder Anstaltshaushalt. Für Abiturientinnen genügt als Nachweis der Abschluß eines hauswirtschaftlichen Halbjahreslehrgangs. Auch hier die Hessische Ausbildungs- und Prüfungsordnung als Beispiel:

Unterrichtsfächer	Anteil der Gesamtstundenzahl in v. H.
Allgemeinbildende Fächer:	
Deutsch, Natur- und Kulturkunde, Sozialkunde, Religiöse Unterweisung	16,5
Berufskundliche Fächer:	
Erziehungslehre, Kindergarten-, Hort- und Heimkunde, Jugendliteratur, Jugendwohlfahrtskunde, Gesundheitslehre	22,5
Gestaltende Fächer:	
Musisch-gymnastisches Gestalten (Musik, Gymnastik, Bewegungsspiel und Turnen), Bildhaftes Gestalten (Zeichnen, Ausschneiden, Formen und Werken), Nadelarbeit	31
Praktische Erziehungsarbeit:	
Praxis im Kindergarten, Praxis in Hort und Heim, Arbeit in Küche, Haus und Garten	25
Wahlfreie Arbeitsgemeinschaften	5

Mündliche Prüfung in allen Fächern außer den wahlfreien Arbeitsgemeinschaften möglich. In der schriftlichen Prüfung meist 2 Arbeiten in den allgemeinbildenden und berufskundlichen Fächern. Innerhalb der Fächergruppen unterschiedliche Wahlmöglichkeiten.

Die praktische Ausbildung geschieht unterrichtsbegleitend in Kindergarten und Hort, z. T. auch noch in Hauswirtschaft und Kinderpflege. Während der beiden Ausbildungsjahre werden zudem zusammenhängende Praktika mit einer Dauer von 9 bis 12 Wochen durchgeführt. Ein zur Hebung der Ausbildung oft gefordertes Berufspraktikum wird, so in Bayern und Nordrhein-Westfalen, angestrebt. Die Kosten der Ausbildung sind verschieden. Die Spanne reicht von Schulgeldfreiheit in den Ländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hessen, Hamburg, Bremen bis zu Gesamtkosten von 1100 DM in zwei Jahren (ohne Lebenshaltungskosten). Häufig gibt es in Kindergärtnerinnenschulen die Verpflichtung, während der Ausbildung im Internat zu wohnen. Das erhöht die Kosten. Nach Abschluß der Ausbildung wird die Kindergärtnerin und Hortnerin in der Eingangsstufe nach Vergütungsgruppe VII BAT vergütet, Aufrückungsmöglichkeiten sind bei entsprechender Funktion bis zur Vergütungsgruppe V BAT gegeben.

Aufstiegsmögichkeiten bieten sich der Kindergärtnerin durch eine zusätzliche Berufsausbildung oder durch eine Zusatzausbildung. Nach 3jähriger Berufstätigkeit kann sie bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen die Ausbildung zur Jugendleiterin absolvieren. Dieser Weg wird häufig beschritten. Zusatzausbildungen, z. B. zur Heilpädagogin, sind möglich.

e) Kinderpflegerinnen

Der Beruf der Kinderpfleggerin geht auf Fröbel zurück, der zu Beginn des 19. Jahrhunderts in der Kinderpflegerin die Helferin der Hausfrau und Mutter sah und ihr hauswirtschaftliche und erzieherisch-pflegerische Aufgaben — besonders am Kleinkind — innerhalb der Familie zuordnete. Die Kinderpflegerin wurde aufgrund des großen Bedarfs an pädagogisch geschulten Kräften zunehmend in sozialpädagogische Aufgaben einbezogen. Die Grenzen zum Beruf der Kindergärtnerin wurden dadurch verwischt. Andererseits wurde zeitweise der hauswirtschaftliche Antrag in Familie und Heim stärker betont, was sich heute in der in verschiedenen Ländern üblichen Berufsbezeichnung Kinderpflege- und Hausgehilfin bzw. Hauswirtschaftsgehilfin mit Kinderpflege ausdrückt.

Das Berufsfeld der Kinderpflegerin hat sich über die Familie hinaus auf Kindergärten, Kindertagesstätten, Kleinkinderheime, Erholungsheime und Heime für behinderte Kinder ausgedehnt. Dort soll sie als Gehilfin der pädagogischen oder pflegerischen Fachkraft hauswirtschaftliche und pädagogische Aufgaben wahrnehmen. Der Mangel an Fachkräften in sozialpädagogischen Arbeitsgebieten hat zur Folge, daß Kinderpflegerinnen auch selbständig größere Kindergruppen in Kindergärten und Kinderheimen führen — Aufgaben, die das Ausbildungsziel der Kinderpflegerinnenschule im Grunde überschreiten.

Im Bundesgebiet bestehen 154 Ausbildungsstätten für Kinderpflegerinnen:

Land	Zahl der Ausbildungsstätten	Zahl der hauptberuflichen Lehrkräfte	Zahl der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Lehrkräfte	Zahl der Schüler	Zahl der jährlichen Abgänger (Durchschnittswert)
Baden-Württemberg	23	30	45	650	640
Bayern	17	42	98	523	523
Berlin	1	10	—	54	50
Bremen	3	19	4	235	100
Hamburg	2	29	1	361	180
Hessen	21	52	25	1 236	613
Niedersachsen	26	136	96	1 461	718
Nordrhein-Westfalen	42	191	109	2 674	1 250
Rheinland-Pfalz	8	34	29	248	195
Saarland	4	23	—	330	330
Schleswig-Holstein	7	23	14	283	150

Stand: 31. Dezember 1966, Mehrfachzählung der Lehrkräfte infolge Tätigkeit an Bündelschulen möglich

Die Ausbildungsstätten werden zu rd. 35 v. H. von freien, zu rd. 65 v. H. von kommunalen und staatlichen Trägern unterhalten.

Die Ausbildungsordnungen sind uneinheitlich. Einige Länder haben Neufassungen der Verordnungen über die berufsmäßige Ausübung der Säuglings- und Kinderpflege und die Einrichtung von Säuglings- und Kinderpflegeschulen vom 13. November 1939 (RGBl. I S. 2239 ff.) mit zum Teil recht unterschiedlichen Konzeptionen herausgegeben. Der Schwerpunkt liegt entweder auf Hauswirtschaft oder Pädagogik. Es kann auch ein erweiterter Unterricht in allgemeinbildenden Fächern (zur Erreichung der Fachschulreife für soziale und sozialpädagogische Berufe) einbezogen sein. Die Berufsausbildung ist direkt an das 9. und 10. Schuljahr gekoppelt. Die Arbeitsgemeinschaft der Ausbildungsstätten für Kinderpflegerinnen im Pestalozzi-Fröbel-Verband befaßt sich zur Zeit mit der Neuordnung der Ausbildung im Hinblick auf ihre Stellung innerhalb der Reformbestrebungen aller Erzieherausbildungen. Die Ausbildung erfolgt an staatlich anerkannten Berufsfachschulen, die sich in der Mehrzahl großen Gesamtschulkomplexen unterschiedlicher Gattung einfügen.

Das Eintrittsalter liegt zwischen 14 und 16 Jahren. Die Aufnahmebedingungen variieren. Gemeinsam ist in der Regel die Voraussetzung der abgeschlossenen Volksschulbildung. In Hessen erfolgt die Ausbildung in zweijährigen hauswirtschaftlich-pflegerischen Berufsfachschulen mit einer Oberstufe für Kinderpflegerinnen. Hier werden Volksschülerinnen nach Abschluß des 8. Volksschuljahres aufgenommen. Ein 3. Ausbildungsjahr schließt sich an.

In Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz und im Saarland ist außerdem eine hauswirtschaftliche Vorbildung notwendig, die die Ausbildung verkürzt. Der Erlaß von 1939 sah bei hauswirtschaftlicher Vorbildung eine Ausbildungsdauer von 1 Jahr, sonst 1½ Jahren vor. Verschiedene Länder sind zur 2jährigen Ausbildung übergegangen, z. B. Berlin, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein.

Nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Berufsfachschule für Kinderpflegerinnen des Landes Nordrhein-Westfalen sind folgende Fächer vorgesehen:

Unterrichtsfächer	Anteil der Gesamtstundenzahl in v. H.
Allgemeinbildende Fächer:	
Deutsch, Naturbetrachtung, Bürgerkunde, Religion	19
Musisch-gymnastisches Gestalten:	
Musik, Körper- und Bewegungslehre, Zeichnen [2]), Werken [2])	14
Pädagogische, berufskundliche Fächer:	
Erziehungslehre, Kinderliteratur, Spielpflege, Berufskunde	13
Praktische Erziehungsarbeit- und Pflege:	
Praxis der Pflege und Erziehung des Kleinkindes, Gesundheitspflege	22
Hauswirtschaftlicher Unterricht: [1]	
Wirtschaftskunde, Geräte und Maschinenkunde, Ernährungslehre und Nahrungszubereitung, Haushaltspflege [2]), Textilkunde, Nadelarbeit [2])	32

Mündliche Prüfung in allen theoretischen Fächern möglich

[1]) = insgesamt eine schriftliche Arbeit aus den angeführten Fächern

[2]) = praktische Prüfung möglich

Die praktische Ausbildung geschieht unterrichtsbegleitend und in Form von Blockpraktika in der Säuglingspflege, im Kindergarten sowie im Familienhaushalt. An die staatliche Abschlußprüfung schließt sich — außer in Bayern — ein einjähriges Anerkennungsjahr an. Internatskosten und Schulgeld betragen zwischen 150 und 200 DM monatlich. Teilweise besteht Schulgeld- und Lernmittelfreiheit.

Nach Abschluß der Ausbildung ist für die Kinderpflegerin eine Vergütung in der Eingangsstufe nach Vergütungsgruppe IX BAT üblich; der Aufstieg nach Vergütungsgruppe VIII BAT — bei entsprechender Berufserfahrung und Tätigkeit auch nach Vergütungsgruppe VII BAT — ist möglich.

f) Reformbestrebungen und Entwicklungen

Unter den gegenwärtigen Reformbestrebungen und Entwicklungen im Bereich der sozialpädagogischen Berufe ist zunächst auf die Neuordnungen der Erzieherausbildung in einigen Ländern hinzuweisen (s. unter b).

Im Jahre 1963 stellten die evangelischen und katholischen Kinderpflegeverbände bei der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder den Antrag, die Kindergärtnerinnenausbildung um ein einjähriges, von der Schule gelenktes Berufspraktikum zu verlängern, das mit einem Kolloquium abgeschlossen wird. Im Jahre darauf wurden vier weitere Vorschläge für die Neuordnung einer einheitlichen Erzieherausbildung zur Diskussion gestellt. Der Pestalozzi-Fröbel-Verband empfahl eine eigenständige Ausbildung von Sozialpädagogen. Danach sollten die Ausbildungswege zur Kindergärtnerin und Hortnerin, zur Jugendleiterin, zum Heimerzieher und zum Jugendpfleger zu einem einheitlichen Ausbildungsgang, der zum Sozialpädagogen führt, zusammengefaßt werden. Daneben erschienen Vorschläge der Gewerkschaft ÖTV, die einerseits eine Zusammenlegung der Ausbildung für die Berufe Kindergärtnerin und Hortnerin und Heimerzieher und einer gemeinsamen Erzieherausbildung und andererseits eine Zusammenlegung der Ausbildung für die Berufe Jugendleiterin und Sozialarbeiter zu einer gemeinsamen Jugendleiter/Sozialarbeiterausbildung anregte. 1964 veröffentlichte die Arbeiterwohlfahrt einen Vorschlag zur Neuordnung der sozialpädagogischen Ausbildungswege der Kindergärtnerinnen, Heimerzieher und Jugendleiterinnen und sprach sich für eine Zusammenfassung der 3 genannten Ausbildungswege in einer neuen 3jährigen Form der Ausbildung zum Sozialpädagogen, mit Berufsanerkennungsjahr, in Höheren Fachschulen aus. Die SPD-Fraktion des Berliner Abgeordnetenhauses brachte einen Antrag zur Neuordnung der Ausbildung für sozialpädagogische Berufe ein, dessen Reformvorschläge sich weitgehend mit denen der Gewerkschaft ÖTV deckten. Zusätzlich wurde die Gleichstellung der Höheren Fachschule mit den Ingenieurschulen und die Möglichkeit der Erlangung der Hochschulreife durch eine Ergänzungsprüfung gefordert.

Kritisch und mit neuen Vorschlägen äußerten sich zu diesen Plänen der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk. Der Deutsche Caritasverband verabschiedete 1965 Vorschläge, nach denen die Kindergärtnerinnenausbildung bestehenbleiben, eine einheitliche Erzieherausbildung für Heimerzieher und Jugendpfleger auf Fachschulebene neu eingerichtet werden und die Ausbildung für Sozialarbeiter und Jugendleiterinnen weiterhin auf Höherer Fachschulebene erhalten bleiben soll. Der Vorschlag sah außerdem vor, daß Kindergärtnerinnen und Jugenderzieher nach dreijähriger Ausbildung zwischen einer verkürzten Jugendleiterinnen- oder Sozialarbeiterausbildung wählen können. Das Diakonische Werk legte im März 1966 einen „Gesprächsbeitrag zur künftigen Gestaltung der Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte" vor und empfahl darin eine Grundform der sozialpädagogischen Ausbildung, dreijährig mit anschließendem einjährigem Berufspraktikum, in der künftig Kindergärtnerinnen/Jugendleiterinnen, evtl. auch Heimerzieher ausgebildet werden sollen. Außerdem wurde eine neue Form der zweijährigen Sozialpädagogenausbildung mit anschließendem Berufspraktikum verlangt, in der künftig Kinderpflegerinnen und Kindergärtnerinnen als Erzieher ausgebildet werden sollen.

Der Deutsche Städtetag hat sich um eine Einigung der Reformer untereinander und zwischen den Reformern und Trägern bisher bestehender sozialpädagogischer Ausbildungsstätten bemüht. 1965 wurden in einem von ihm ins Leben gerufenen Arbeitskreis „Neuordnung der sozialpädagogischen Ausbildung" Thesen erarbeitet, nach denen die Neuordnung der Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen-, Jugendleiterinnen- und Heimerzieherausbildung für notwendig erachtet und Freiheit für das Experiment angeregt wird. Auf die in Nordrhein-Westfalen gegründeten 5 Modellschulen für Sozialpädagogik wurde bereits unter a) eingegangen. Im Oktober 1966 plädierte nochmals die Gewerkschaft ÖTV für eine gemeinsame Ausbildung von Sozialarbeitern, Jugendpflegern und Jugendleiterinnen an einer Höheren Fachschule, wie sie in Berlin neben einer Erzieherschule Gestalt anzunehmen begann.

Ungefähr zur gleichen Zeit verabschiedete der Senat von Berlin eine „Konzeption zur Neuordnung der Ausbildung für sozialpädagogische Berufe". Aufgrund dieser ab 1. Januar 1968 geltenden Neuordnung werden künftig die bisherigen Ausbildungsgänge zum Sozialarbeiter, zum Jugendpfleger und zur Jugendleiterin in einer „einheitlichen Ausbildung" zum „staatlich anerkannten Sozialarbeiter" an sogenannten „Akademien für Sozialarbeiter" — den Ingenieurakademien gleichgestellten fachbezogenen Akademien — zusammengefaßt. Im Rahmen dieser dreijährigen, durch ein einjähriges Berufsanerkenungsjahr ergänzten Ausbildung, in deren Mittelpunkt die Unterrichtung in den Methoden der Sozialarbeit stehen wird, können von den Ausbildungsstätten im 3. Unterrichtsjahr des fachbezogenen Unterrichts besondere Schwerpunkte, z. B. Jugendpflege, gebildet werden. Entsprechend den Bestimmungen für fachbezogene Akademien wird neben einer gründlichen Fachausbildung Gelegenheit zur Erweiterung und Vertiefung der Allgemeinbildung geboten. Zu diesem Zweck ist der Unterricht in einer Fremdsprache (Englisch) und in Mathematik

in den ersten $1^1/_2$ Ausbildungsjahren vorgesehen. Wer nach der dreijährigen theoretischen und praktischen Ausbildung die staatliche Abschlußprüfung mit „gut" bestanden hat und seine Ausbildung in der bisherigen Fachrichtung wissenschaftlich-theoretisch durch ein Hochschulstudium vertiefen will, kann die fachgebundene Hochschulreife zuerkannt erhalten. Über eine Ergänzungsprüfung kann auch die allgemeine Hochschulreife erworben werden.

Neben den Akademien für Sozialarbeit gibt es in Berlin jetzt auch eine einheitliche zweijährige Ausbildung zum Erzieher. Auf Fachschulebene werden darin die bisherigen Vollzeitausbildungen für Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen sowie die nebenberufliche Ausbildung zum staatlich anerkannten Heimerzieher zusammengefaßt. Absolventen der Fachschule für Erzieher können nach praktischer Berufserfahrung auf Antrag — und nach einem halbjährigen Vorbereitungskurs — in das zweite Ausbildungsjahr der Akademien eintreten.

In Bremen hat der Senator für das Bildungswesen im Herbst 1966 eine Vorlage zur „Neuordnung der Fachschule für Sozialberufe" eingebracht. Die darin umschriebene Höhere Fachschule für Sozialpädagogik und Fachschule für Erzieher entsprechen einer Rahmenvereinbarung, die im Frühjahr 1967 von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder beschlossen wurde. Ähnliches gilt für die im November 1966 erlassenen niedersächsischen Ausbildungsordnungen für Erzieher und Sozialpädagogen.

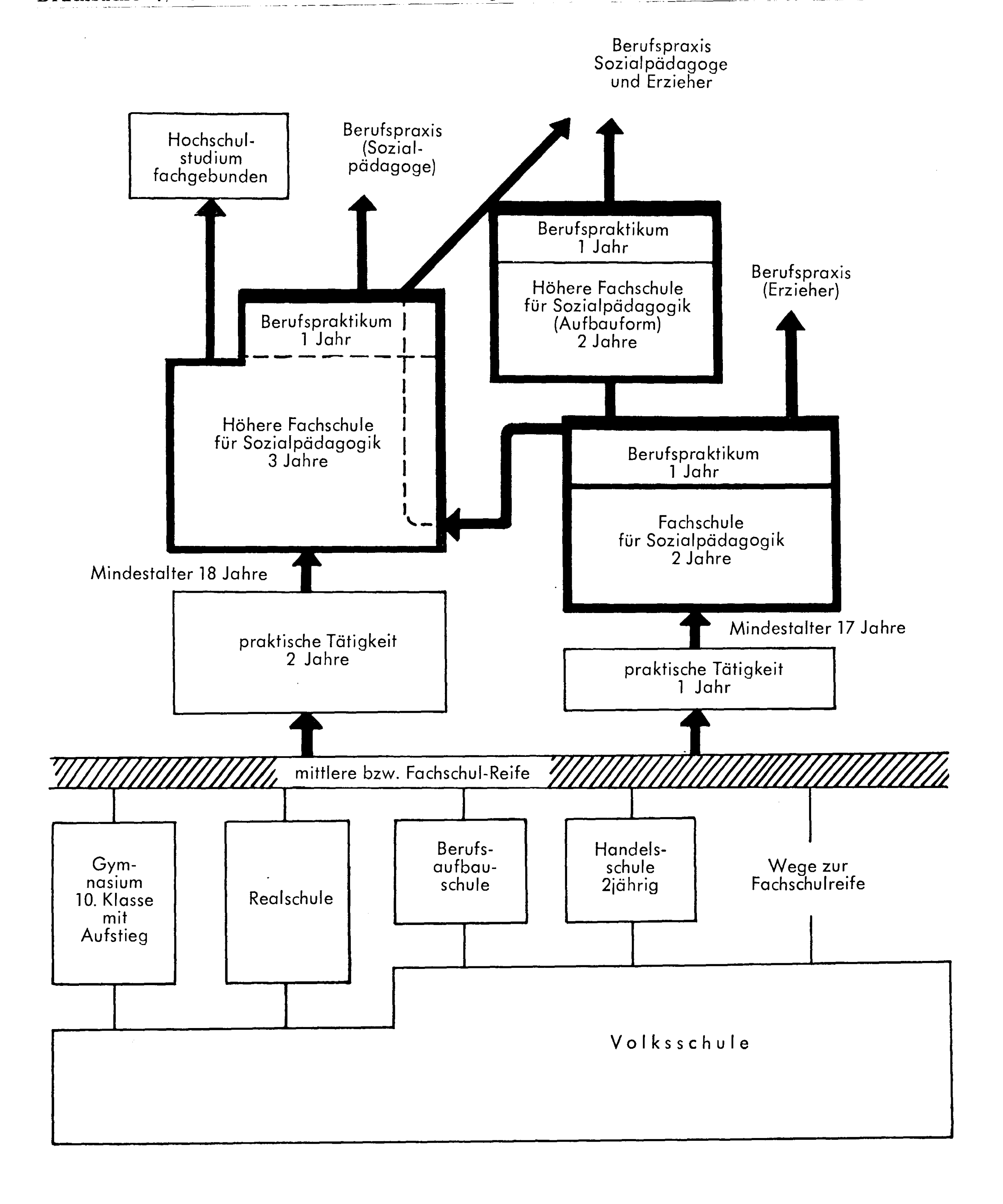
Die Rahmenvereinbarung der Kultusminister der Länder über die Ausbildung für sozialpädagogische Berufe vom 16./17. März 1967 sieht für die sozialpädagogische Ausbildung künftig zwei Ausbildungswege vor, und zwar erstens eine vierjährige (6semestrige Schulausbildung und anschließendes einjähriges Berufspraktikum) Ausbildung an Höheren Fachschulen für Sozialpädagogik zum „staatlich anerkannten Sozialpädagogen" und zweitens eine dreijährige (zweijährige Schulzeit und anschließendes einjähriges Berufspraktikum) Ausbildung an Fachschulen für Sozialpädagogik zum „staatlich anerkannten Erzieher".

In die vierjährige Ausbildung werden Männer und Frauen aufgenommen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und den Abschluß der Realschule oder einen diesem gleichwertigen Bildungsabschluß und eine zweijährige geeignete praktische Tätigkeit nachweisen können. Schwerpunkt der Ausbildung soll der „sozialpädagogische Bildungsbereich" sein. Die Fächer Pädagogik, Psychologie, Sozialwissenschaft, Didaktik und Methodik der Kinder, Jugend- und Erwachsenenbildung werden als Schwerpunktfächer genannt. Hinzu kommen Fächer, die über den sozialpädagogischen Bereich hinaus der personalen Bildung dienen: Religionslehre, Deutsch, eine Fremdsprache, musische Fächer. Die Ausbildung in Didaktik soll mit der sozialpädagogischen Praxis, die die Form des Blockpraktikums und des Begleitpraktikums haben kann, verbunden sein; in den beiden letzten Semestern — also im 3. Ausbildungsjahr und vor der ersten staatlichen Teilprüfung — sollen Studiengebiete angeboten werden, aus denen nach Befähigung und Neigung das gewählt werden kann, worin man sich vertiefte Kenntnisse aneignen will. Ein von der Schule gelenktes einjähriges Berufspraktikum, in dem auch Arbeitsgemeinschaften vorgesehen sind, wird mit einer zweiten staatlichen Teilprüfung abgeschlossen. Der „staatlich anerkannte Sozialpädagoge" soll befähigt sein, in allen sozialpädagogischen Bereichen selbständig tätig zu werden.

In die dreijährige Ausbildung werden Männer und Frauen aufgenommen, die das 17. Lebensjahr vollendet haben und den Abschluß der Realschule oder eine mindestens einjährige geeignete praktische Tätigkeit nachweisen können. Der Inhalt der Ausbildung soll dem der Höheren Fachschule für Sozialpädagogik entsprechen, in einer mit Rücksicht auf die begrenzte Zeit quantitativen Beschränkung. Die Ausbildung schließt mit einer staatlichen Prüfung mit wiederum zwei Teilprüfungen ab. Die erste, vorwiegend theoretische, findet am Ende der Schulausbildung statt, die zweite, vorwiegend methodische, am Ende des Berufspraktikums.

Voll ausgebildete Erzieher können die Ausbildung zum Sozialpädagogen entweder in einer grundständigen Höheren Fachschule für Sozialpädagogik in Aufbauform fortsetzen. Sofern das an der grundständigen Höheren Fachschule geschieht, kann der Studierende in das 3. oder 5. Semester eintreten, in das letztere jedoch nur, wenn das Niveau der Fachschule dem der Ausbildung in den ersten zwei Jahren an einer Höheren Fachschule voll entspricht. Insgesamt strebt die Rahmenvereinbarung der Kultusminister bei den beiden Ausbildungswegen zum Erzieher und zum Sozialpädagogen größtmögliche Durchgängigkeit an. Sie spricht sich für eine Ausbildungssystematik aus, die dem Vorbild der Kindergärtnerinnen- und Jugendleiterinnenausbildung zwar nicht strikt folgt, die aber, im Gegensatz zum Vorschlag des Pestalozzi-Fröbel-Verbandes, weiterhin eine mittlere Grundausbildung sowohl für Frauen wie Männer vorsieht, und zugleich die Möglichkeit des Übergangs in eine verkürzte gehobene Ausbildung gibt. Allerdings könnte dadurch, daß diese Fachschule für Erzieher als „zweiter Weg" für die Ausbildung zum gehobenen Beruf des Sozialpädagogen bezeichnet wird, der Eindruck erweckt werden, als sei die bestimmende Funktion der Fachschule nicht die Ausbildung zu einem Beruf, sondern Durchgang und Zubringerdienst für die Höhere Fachschule.

Einen Überblick über die Ausbildungswege zum Sozialpädagogen und Erzieher gemäß der Rahmenvereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder vermittelt folgende schematische Darstellung:


Berufspraxis
Sozialpädagoge
und Erzieher
Hochschul-
studium
fachgebunden
Berufspraxis
(Sozial-
pädagoge)
Berufspraktikum
1 Jahr
Höhere Fachschule
für Sozialpädagogik
(Aufbauform)
2 Jahre
Berufspraxis
(Erzieher)
Berufspraktikum
1 Jahr
Höhere Fachschule
für Sozialpädagogik
3 Jahre
Berufspraktikum
1 Jahr
Fachschule
für Sozialpädagogik
2 Jahre
Mindestalter 18 Jahre
Mindestalter 17 Jahre
praktische Tätigkeit
2 Jahre
praktische Tätigkeit
1 Jahr
mittlere bzw. Fachschul-Reife
Gym-
nasium
10. Klasse
mit
Aufstieg
Realschule
Berufs-
aufbau-
schule
Handels-
schule
2jährig
Wege zur
Fachschulreife
Volksschule

g) Folgerungen

Die Darstellung der verschiedenen Ausbildungswege legt einige Überlegungen nahe:

Man hat in der zurückliegenden Zeit zunächst Ausbildungswege geschaffen, auf denen Schülerinnen und Schülern vor allem die notwendigen Voraussetzungen für die spätere Erfüllung ihres Berufsauftrages vermittelt werden. Was man in der Praxis wissen mußte, wurde möglichst weitgehend im Unterricht gelehrt. Erforderliche Kenntnisse sollten möglichst vollständig im Praktikum eingeübt werden können. Die Stoffpläne enthielten Ausschnitte aus Fachgebieten, die speziell etwas für den Umgang mit dem Kleinkind oder mit dem Jugendlichen im Kindergarten, im Hort, im Heim oder allgemein in der Jugendpflege aussagen. Der Vorteil einer solchen Ausrichtung ist, daß bereits in der Zeit der Ausbildung eine gewisse Sicherheit und Erfahrung für die spätere Tätigkeit erworben werden kann. Der Nachteil ist möglicherweise eine gewisse Einseitigkeit, die sich unter Umständen später bei einer Ausweitung des Tätigkeitsbereiches nachteilig auswirken kann. Das Gefühl, wechselnden Anforderungen eines sich wandelnden und erweiternden Tätigkeitsbereiches nicht genügend gerecht werden zu können, führt dann auch oft zu jener Unzufriedenheit, die nach einigen Jahren der Berufstätigkeit nicht selten der Anlaß zum Berufswechsel wird. Die Berufspraxis aller sozialpädagogischen Fachkräfte hat sich in den letzten zwanzig Jahren stark verändert. Den wachsenden Anforderungen an die einzelnen sozialpädagogischen Berufe versuchte jede Form der Ausbildung dadurch gerecht zu werden, daß ihre Dauer ausgedehnt und neue Fächer hinzugenommen bzw. die Praktika erweitert wurden.

Seit einiger Zeit gehen Bemühungen in allen Zweigen der sozialpädagogischen Ausbildungswesens dahin, eine breit angelegte Ausbildung auf gehobenem Niveau zu schaffen, in deren Rahmen die Möglichkeit exemplarischer Vertiefung besteht. Die Erkenntnis, daß man in einer Ausbildung nicht alles vermitteln kann, was man im Berufsleben an Können und Wissen braucht, und daß deshalb der berufsbezogenen Fortbildung in steigendem Maße Bedeutung zukommt, setzt sich immer mehr durch. Während der Ausbildung soll zu geistiger Beweglichkeit angeregt, sollen Bildung und Übersicht über größere Zusammenhänge vermittelt werden. Dem jungen Menschen soll der Ausbildungsabschluß eine vielseitige berufliche Verwendungsmöglichkeit, Weiterentwicklung und Aufstieg garantieren. Er soll ihm bei zunehmendem Alter unter Umständen auch einen Umstieg von der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in die Arbeit mit Erwachsenen erlauben. Je mehr man innerhalb der bestehenden sozialpädagogischen Ausbildungsformen diese Vorstellungen zu verwirklichen sucht, desto mehr gleichen sich die Ausbildungsgänge an. Diese Tatsache macht es verständlich, daß Möglichkeiten eines Zusammenlegens von Ausbildungswegen zumindest erwogen werden.

Unter Hinweis auf die aus dem Berufsauftrag resultierende Verantwortung wird gelegentlich die Ansicht vertreten, das Niveau aller bestehenden sozialpädagogischen Ausbildungswege müsse gehoben werden. Allerdings wird kein Einheitsniveau angestrebt, auch die Vertreter einer breit angelegten Grundausbildung sind offensichtlich der Auffassung, daß eine gewisse „Niveaustufengliederung" (Fachschule — Höhere Fachschule — Akademie) nicht aufgegeben werden kann. Sie begründen dies mit dem Hinweis auf den nach Begabung und Schulbildung differenzierten Kreis von Interessenten an sozialpädagogischen Berufen, teilweise auch mit finanziellen und tarifvertraglichen Erwägungen.

Die mit der Entschließung der Ständigen Konferenz der Kultusminister geförderte Entwicklung wirft jedoch verschiedene Fragen auf, z. B. ob künftig alle sozialpädagogischen Ausbildungsstätten für eine Arbeit in allen Bereichen der Jugendhilfe und für alle Altersstufen Vertiefungsgebiete anbieten sollen. Zu untersuchen wäre, was das im Blick auf die erforderliche Anzahl hauptberuflicher Dozenten, auf die Größe der Schule und die für die Schulträger entstehenden Kosten bedeutet. Es stellt sich die Frage, ob aus den neuen Schultypen genügend Absolventen kommen, die sich dem Berufsauftrag im Kindergarten oder im Heim stellen. Möglicherweise könnte die Entwicklung dazu führen, daß man in weiten Bereichen der Jugendhilfe noch mehr als bisher auf nicht oder nicht ausreichend ausgebildete Kräfte zurückgreifen muß. Die Sorge, daß durch eine Anhebung der Ausbildung aller sozialpädagogischen Berufe auf die Ebene der Höheren Fachschule der Personalmangel vor allem in Kindertagesstätten und Erziehungsheimen zu- und nicht abnehmen könnte, hat immerhin Gewicht. Überdies wäre auch zu klären, wie die Träger der praktischen Arbeit in die Lage zu versetzen sind, die Mehrkosten für besser ausgebildete Fachkräfte aufzubringen.

Die Ständige Konferenz der Kultusminister hat mit ihrer Empfehlung für die zukünftige Entwicklung der Ausbildung Wege gewiesen. Die Empfehlungen lassen noch einige Fragen offen. Es war zum Beispiel ein Motiv aller, die mit Reformvorschlägen für die Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte hervorgetreten sind, daß die Kindergärtnerin und Hortnerin, die Jugendleiterin, der Heimerzieher usw. künftig so ausgebildet werden müssen, daß sie den immer differenzierteren Anforderungen in allen Bereichen der Jugendhilfe gerecht werden können. Die Empfehlungen der Ständigen Konferenz der Kultusminister besagen, daß die vierjährige Ausbildung auch zum Hochschulstudium befähigen müsse. Unterricht in einer Fremdsprache und in allgemeinbildenden Fächern ist im Stoffplan vorgesehen. Es bleibt zu fragen, ob dadurch dann die Vermittlung des berufsbezogenen Wissens und Könnens nicht unter Umständen beeinträchtigt werden könnte. Auch wäre zu untersuchen, ob man in der Praxis der Forderung sinnvoll genügen kann, Studierende aus einer dreijährigen Erzieherausbildung in ein 3. oder 5. Semester der Höheren Fachschule zu übernehmen. Schließlich sind die inhaltlichen Unterschiede der drei- und vierjährigen Ausbildung, also die der Fach- und der Höheren Fachschule, deutlich zu machen. Alle diese Fragen werden in naher Zukunft zu beantworten sein.

3. Zusatzausbildung von Fachkräften der Jugendhilfe

Breite Grundausbildungen bedingen vertiefte Spezialausbildungen. Es mag einerseits den sozialpädagogischen Erfordernissen, andererseits dem Einfluß der Wissenschaften zuzuschreiben sein, daß sich im Hinblick auf verhaltensgestörte und behinderte Kinder und Jugendliche seit Kriegsende zwei neue Ausbildungen mit eigenen Berufsbezeichnungen entwickelt haben: zum Psychagogen und zum außerschulischen Heilpädagogen. In beiden Fällen handelt es sich um Zusatzausbildungen, die den Absolventen der verschiedenen sozialen und sozialpädagogischen Grundausbildungen, vorwiegend auf Höherer Fachschulebene, nach einigen Praxisjahren offenstehen.

Die Ausbildung zum Psychagogen geschieht meist berufsbegleitend in einem sechssemestrigen Studium an dafür anerkannten Ausbildungsinstituten für Psychotherapie und Tiefenpsychologie. Sie enthält neben theoretischen Fächern und Praktika als Besonderheit eine obligatorische Lehranalyse. Die Ausbildung zum außerschulischen Heilpädagogen wird an Ausbildungsstätten für Heilpädagogik absolviert, die fast alle einer heilpädagogischen Einrichtung angegliedert sind. Die Richtlinien des Allgemeinen Fürsorgeerziehungstages vom Jahre 1962 empfehlen eine Ausbildung in einjährigem Vollzeitunterricht und begleitenden Praktika, die mit einer staatlich anerkannten Prüfung abschließt.

Nicht bei allen Ausbildungsstätten für Psychagogen und Heilpädagogen liegt die staatliche Anerkennung vor. Zur Konsolidierung solcher neu entstehender Ausbildungen bedarf es neben der schöpferischen Initiative einiger Jahre der Anpassung an die Erfordernisse des Tätigkeitsfeldes; eine zu starke Reglementierung würde ebenso hemmend wirken wie das Versäumnis der Absprache mit benachbarten Berufen. Am Beispiel der 1965 vollzogenen Neuregelung der Ausbildung von Psychagogen in Berlin wird deutlich, wie aus den Erfordernissen der Praxis schon nach kurzer Zeit eine Erweiterung und Vertiefung der Ausbildung notwendig wird (Dauer vier Jahre bis zur staatlichen Anerkennung), wobei Grenzüberschreitungen zu anderen Berufen kaum zu vermeiden sind.

Neben dem erwähnten Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Heilpädagogik zeichnete sich ein Bedarf an solchen Fachkräften ab, die in einem anderen Spezialgebiet der Jugendhilfe oder in einer der Methoden der Sozialarbeit qualifizierter ausgebildet sind, als dies eine Grundausbildung leisten kann. Ob eine Spezialisierung in Zukunft lediglich in Form von Zusatzausbildungen nach dem Vorbild der Psychagogen- und Heilpädagogenausbildung erfolgen wird, bleibt fraglich. Ansätze anderer Art haben sich schon entwickelt. So wird eine Schwerpunktbildung innerhalb der Ausbildungsstätten erprobt. Sodann dürfte einer systematischen, unter Umständen institutionalisierten Fortbildung immer mehr die Aufgabe zuwachsen, die zunächst gewählte soziale oder sozialpädagogische Ausbildung zu vertiefen und zu spezialisieren.

III. Andere zur Tätigkeit in der Jugendhilfe führende Ausbildungen

1. Hochschulausbildungen

Eine akademische Ausbildung von Sozialarbeitern oder Sozialpädagogen, wie sie etwa in den angelsächsischen Ländern besteht, ist in Deutschland noch nicht gegeben. Die Diskussion darüber wurde bereits von 1933 von Pionieren der Sozialarbeit und Sozialpädagogik angeregt; in der Nachkriegszeit wurde sie erneut aufgegriffen, und in Verbindung mit den zahlreichen Reformüberlegungen bei den Hauptformen der Mitarbeiterausbildungsgänge für die Jugend- und Sozialhilfe gewann sie neue Bedeutung. Akademiker verschiedener Fakultäten finden sich heute in leitenden Stellungen bei Einrichtungen der Jugendhilfe, im höheren Dienst der Behörden und Verbände, in der Leitung von größeren Erziehungsheimen oder Anstalten und von Ausbildungsstätten. Außerdem sind Fachspezialisten, z. B. Ärzte, Pädagogen, Soziologen, auf den verschiedensten Gebieten der Jugendhilfe — etwa innerhalb eines Teams der Erziehungs- und Berufsberatungsstellen, des Jugendstrafvollzugs, der Heimerziehung oder beim Unterricht an den Ausbildungsstätten — notwendig. Endlich werden auch von Institutionen außerhalb der Jugendhilfe Akademiker mit sozialen und sozialpädagogischen Aufgaben betraut. Hier wären etwa der Jugendrichter, der Seelsorger in Gefängnissen, der Sozialmediziner und der Lehrer an Heimschulen zu nennen. Die verschiedenen Aufgaben setzen zum Teil eine spezifische Fachausbildung voraus, etwa die des Jugendspychiaters in der Erziehungsberatung oder eines Fachdozenten an einer Ausbildungsstätte. Zu einem großen Teil sind jedoch leitende Stellungen derselben Art von Akademikern verschiedener Fakultäten besetzt; so kann der Leiter eines Jugendamtes Jurist, Psychologe, Sozialwirt, Sozialpädagoge oder Volkswirt sein. Im allgemeinen erhalten die so Vorgebildeten keine zusätzliche theoretische oder praktische sozialpädagogische Ausbildung und nur in begrenztem Umfang und mit unterschiedlicher Intensität wird ihnen vom Anstellungsträger eine über das eigene Fachgebiet hinausgehende Einführung ermöglicht. Sie müssen sich daher durchweg als Autodidakten die speziellen Kenntnisse und Methoden der modernen Jugend- und Sozialarbeit erwerben, welche die Mitarbeiter, die eine Höhere Fachschule absolviert haben, während der Ausbildung vermittelt bekommen haben.

Aus der Diskussion um die Universitätsausbildung von Mitarbeitern für die Sozialarbeit und Sozialpädagogik sind verschiedene Ansätze erwachsen, die auf ihre Art zur Lösung beitragen wollen. So hat das Bestreben, Studenten mit Fragen der Sozialarbeit vertraut zu machen, zur Gründung von

verschiedenartigen Einrichtungen an Universitäten geführt. Das Seminar für Fürsorgewesen und Sozialpädagogik an der Universität in Frankfurt/M. hat die längste Tradition; seine Anfänge reichen bis ins Jahr 1901 zurück. Das 1927 gegründete und heute der Theologischen Fakultät Freiburg i. Br. angegliederte Institut für Caritas-Wissenschaft sowie auf evangelischer Seite das etwa gleichalte, 1954 der Universität Heidelberg eingegliederte Diakoniewissenschaftliche Institut stehen Studenten aller Fakultäten offen. Der viersemestrige Studiengang begleitet das Fachstudium und führt in die soziale Problematik der Zeit und die karitative Arbeit der Kirchen ein. Seit 1954 besteht an der Universität Marburg ein sozialpädagogischer Arbeitskreis, dem Dozenten verschiedener Fakultäten angehören. Sein Ziel ist, in — ebenfalls das Hauptstudium begleitenden — „Vorlesungen und Übungen zur Sozialpädagogik" Probleme der Jugendhilfe im weitesten Sinne aufzugreifen. Anfang der 50er Jahre entstand in Hamburg der Plan, ein sozialpädagogisches Zusatzstudium für Studenten aller Fakultäten einzurichten. Die Planung befaßte sich zunächst mit der Gründung eines Sozialpädagogischen Institutes, dann einer Sozialakademie mit Hochschulcharakter. Heute führt die Universität ein sozialpädagogisches Zusatzstudium durch, das interfakultativ dem Akademischen Senat unmittelbar untersteht. Der Studierende soll das Hauptstudium erweitern und vertiefen und Kenntnisse und Erfahrungen aus der Sozialarbeit erwerben. Das Zusatzstudium enthält Praktika und schließt mit einem Zertifikat ab. Außerdem besteht seit mehreren Jahren an den Universitäten Berlin, Göttingen, Kiel, Münster, Hamburg und Tübingen im Rahmen der erziehungswissenschaftlichen Institute — die zugleich mit Jugendhilfe-Forschungen befaßt sind — die Möglichkeit eines erziehungswissenschaftlichen Studiums mit Schwerpunkt Jugendhilfe. Das Studium kann z. Z. mit dem Magisterexamen abgeschlossen werden; die Einführung eines erziehungswissenschaftlichen Diploms wird vorbereitet.

An Pädagogischen Hochschulen mehrerer Länder stehen Prüfungs- und Studienordnungen für zukünftige hauptberufliche Mitarbeiter der Jugendhilfe — wie auch der Erwachsenenbildung — kurz vor der Verabschiedung; als akademische Abschlußprüfung für dieses sozialpädagogische Grundstudium soll der Grad eines Diplom-Pädagogen erworben werden können. Der Strukturausschuß des Kultusministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen hat darüber hinaus die Errichtung von Instituten für Jugendhilfe an Pädagogischen Hochschulen empfohlen.

In Fachkreisen wird vielfach über die erwähnten Einführungs- und Ergänzungsstudien hinaus ein eigenständiger Studiengang, der in der Zusammenschau verschiedener Wissenschaften speziell auf die Jugend- und Sozialarbeit vorbereitet, verlangt. Diese Forderung beruht auf zwei Anliegen: Einerseits sollte das Gebiet der sozialen Arbeit eine fundierte wissenschaftliche Grundlage, eventuell eine eigensändige Theorie erhalten, was eine gründliche Forschungsarbeit voraussetzt, und zum anderen müßte der Nachwuchs für leitende Funktionen der Sozialarbeit und Jugendhilfe gezielter ausgebildet werden, als das durch ein traditionelles Fachstudium möglich ist.

2. Exkurs: Jugendbildungsreferenten

Die Trägerverbände der durch den Bundesjugendplan geförderten politischen Bildung der Jugend haben schon in den 50er Jahren die Möglichkeit erhalten, einen Teil der für ihre Bildungsinstitutionen und Bildungsvorhaben pauschal bereitgestellten Mittel nicht für Sachkosten, sondern für Personalausgaben zu verwenden und dafür hauptberufliche Helfer in der Bildungsarbeit zu beschäftigen. In der Zwischenzeit hat sich die Bezeichnung „Jugendbildungsreferent" für diese inzwischen auf rd. 120 Mitarbeiter angestiegene Personengruppe durchgesetzt. Er wird auch für Mitarbeiter mit vergleichbaren Aufgaben etwa im Bereich der Mädchenbildung oder der Landjugendarbeit verwendet. Dort sind die Probleme in mancher Hinsicht ähnlich.

Durch die Beschäftigung von Jugendbildungsreferenten soll die Vermittlung politischer Bildung wirksamer werden. Bei der Bedeutung dieses Zweiges außerschulischer Bildungsarbeit und bei beachtlicher Höhe der jährlich bereitgestellten öffentlichen Mittel erschien und erscheint es dringend erforderlich, der projektierten und durchgeführten Arbeit das Zufällige zu nehmen und sie auf eine sichere organisatorische Grundlage zu stellen. Neue Formen der Bildungsarbeit sind zu durchdenken und zu erproben. Dabei geht es vor allem um Entwicklung von Didaktik und Methodik dieser außerschulischen Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Notwendig ist ferner, den Lehrbereich politischer Jugendbildung stofflich zu umreißen und aufzubereiten.

Die Aufgabe der Jugendbildungsreferenten ist in den seltensten Fällen schon inhaltlich fest umrissen. Ausschlaggebend ist die individuelle Bewährung. Es gibt keine Laufbahn und keine unmittelbaren Aufstiegschancen. Die Tätigkeit als Jugendbildungsreferent ist keine Lebensaufgabe, sondern vielmehr eine Durchgangsposition für vielfältige berufliche Tätigkeiten. Der Jugendbildungsreferent ist, obgleich er mit Jugendlichen und Heranwachsenden arbeitet, meist in Einrichtungen der Erwachsenenbildung tätig; er praktiziert oft deren Haltungen und Methoden und nicht solche, die für die Jugendarbeit typisch sind. Die meisten Jugendbildungsreferenten betrachten sich als Spezialisten für die Bildung junger Erwachsener und finden häufig in der Erwachsenenbildung eine Lebensstellung. Es gibt weder einen Bildungsgang, der geradlinig und vollständig auf die Tätigkeit eines Jugendbildungsreferenten vorbereiten würde, noch bestehen übereinstimmende Auffassungen darüber, welche Vorbildung notwendig und welche am wünschenswertesten für den Jugendbildungsreferenten wäre. Für den Deutschen Volkshochschulverband, den Verband deutscher Bildungsstätten und die katholischen Bildungsverbände ist ein Hochschulstudium als Vorbildung der Jugendbildungsreferenten die Re-

gel, für die evangelischen Bildungseinrichtungen die Absolvierung von Höheren Fachschulen für Jugend- und Sozialarbeit. Die Jugendbildungsreferenten von „Arbeit und Leben" haben in der Mehrzahl einen zweiten Bildungsweg benutzt und eine Sozialakademie besucht. Die Hochschulabsolventen kommen aus verschiedenen Fachgebieten. Es überwiegen die Politik- und die Kulturwissenschaften. Nur wenige haben ihr Studium mit einem Staatsexamen, das ihnen die Lehrberechtigung verleiht, abgeschlossen.

Die Vereinheitlichung der Vorbildung der Jugendbildungsreferenten wird von den Trägern weder für möglich noch für erstrebenswert gehalten; als wünschenswert werden jedoch außer vertieften Kenntnissen auf dem Gebiet der politischen Wissenschaften zusätzliche Kenntnisse auf den Gebieten der Jugendpsychologie und Jugendpädagogik, insbesondere Studien und Praxis in Methodik und Didaktik außerschulischer politischer Bildung, angesehen. Vor allem für die auf dem Gebiet der Politik wenig vorgebildeten Bewerber stellt sich die Frage, ob die Anleitung durch den Tutor, den jeder Trägerverband zur Anleitung, Weiterbildung und Kontrolle der Jugendbildungsreferenten bestellt, als ausreichend angesehen werden kann. Die Voraussetzungen hierfür sind bei den Trägerverbänden wiederum recht unterschiedlich. In einigen wird der Anfänger in ein Team aufgenommen oder der Einführung eines erfahrenen Praktikers anvertraut, in anderen muß er, weitgehend auf sich selbst gestellt, durch eigene Fortbildung seinen Wissenstand erweitern, und kann sich in der Praxis kaum auf Erfahrungen anderer stützen.

Bei einem Personalwechsel von jährlich rd. 30 Jugendbildungsreferenten wären nach Ansicht der Träger ein für alle Bewerber obligatorisches Einführungsseminar, das u. U. mit einem Diplom abschließen könnte, ferner jährlich zwei Vierteljahresseminare mit je 15 Teilnehmern an einer hierfür besonders geeigneten Akademie mit einer sich anschließenden vierteljährigen Vorbereitungszeit wünschenswert.

Ergänzend wird auf die Ausführungen in dem am 13. Oktober 1967 vorgelegten Bericht über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsplanung (Drucksache V/2166) S. 97/98 verwiesen.

3. Verwaltungsberufe

Der Vollzug sozialer Hilfen bedarf einer Verwaltung. Insbesondere im Bereich der behördlich ausgeübten Jugendhilfe sind die Funktionen der Sozialarbeit und der Verwaltung eng ineinander verzahnt; in Jugendämtern werden häufig dieselben Aufgabengebiete sowohl von Verwaltungsfachkräften als auch von Sozialarbeitern wahrgenommen. Leitende Positionen in Jugendämtern mittlerer Größe und Jugendhilfefunktionen in Landes- und Bundesbehörden allerdings haben überwiegend Verwaltungsbeamte des gehobenen und höheren Dienstes inne.

Ziel der Ausbildung für Verwaltungsberufe ist es, vielseitig verwendbare, weithin orientierte und vor allem austauschfähige Beamte heranzubilden. Die Jugendhilfe spielt hier zwangsläufig eine untergeordnete Rolle. Der Verwaltungsbeamte in Jugendhilfebehörden muß sich daher weitgehend die sozialpädagogischen Spezialkenntnisse im Selbststudium erarbeiten. Hinzu tritt für ihn das Problem, daß in der Jugend- und Sozialhilfe unter Umständen neue Haltungen notwendig werden, weil die moderne Sozialgesetzgebung Tendenzen aufweist, die mit bestimmten allgemeinen Verwaltungsgrundsätzen nicht ohne weiteres vereinbar sind; das Prinzip der Individualisierung der Hilfe etwa räumt der Einzelfallgerechtigkeit den Vorrang gegenüber dem Normdenken nach allgemeingültigen Maßstäben ein. Innerhalb der Jugendhilfe gewinnt die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Fachkräften der Verwaltung und Fachkräften der Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik zunehmend an Gewicht. Dies entlastet einerseits den Verwaltungsbeamten von der Erwartung, schon von der Ausbildung her das ganze Rüstzeug für eine Tätigkeit in der Jugendhilfe mitzubringen, stellt aber andererseits die Forderung, schon in der Ausbildung beim Anwärter die Bereitschaft und Fähigkeit zur Teamarbeit zu wecken.

4. Kirchliche Berufe

In der Jugendarbeit der kirchlichen und konfessionellen Verbände spielen die Gemeindehelferin, der evangelische Diakon und die katholische Seelsorgehelferin eine entscheidende Rolle. Jugendarbeit wird von ihnen ausschließlich oder als Teilaufgabe neben anderen ausgeübt. Dazu gehört neben der direkten Arbeit mit der Jugend die Koordination der ehrenamtlichen Mitarbeiter. Die Ausbildung auch dieser Kräfte bereitet gezielt für die offene Jugendarbeit vor, sie geschieht an konfessionellen Ausbildungsstätten und schließt nach mindestens zweijähriger Dauer mit einer kirchlichen Abschlußprüfung ab. Sie umfaßt im Blick auf die Gemeindearbeit theologische, psychologisch-pädagogische Grundsatzfächer ebenso wie musische, methodische und verwaltungskundliche Fächer. Die Diakonenausbildung unterscheidet sich insofern, als dort neben eine Grundausbildung in der Regel eine Spezialausbildung tritt, z. B. zum Katecheten, Gemeindediakon, Heimerzieher oder Sozialarbeiter. Grund- und Spezialausbildung werden zudem ergänzt durch Praktika, so daß sich die Ausbildungsdauer auf rund fünf Jahre verlängert.

5. Pflege- und Hauswirtschaftsberufe

In den Heimen und Tagesstätten für Kinder sind pädagogische und pflegerische Aufgaben nicht ohne weiteres zu trennen, insbesondere wenn es sich um Kleinkinder und behinderte Kinder handelt. Säuglingsheime, Kinderkrippen und ähnliche Einrichtungen haben als Fachkräfte Kinderkrankenschwestern

angestellt; deren Ausbildung ist im Krankenpflegegesetz i. d. F. vom 20. September 1965 (BGBl. I S. 1443 ff.) geregelt. Sie umfaßt drei Jahre in einer staatlich anerkannten Kinderkrankenpflegeschule, besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht sowie Praktika, die auf verschiedenen Gebieten der Säuglings- und Kinderkrankenpflege abgeleistet werden. Erst in den letzten Jahren wurden Pädagogik und Psychologie Lehrfächer innerhalb dieser Ausbildung, die aber heute noch den Schwerpunkt im Pflegerischen hat.

Entsprechend ist in der Praxis der Jugendhilfe im Bereich der Kleinkinderbetreuung eine Schwerpunktverlagerung zugunsten der pädagogischen Aufgabe zu beobachten; der körperlichen Hygiene wird in den Einrichtungen für Kleinstkinder und Kleinkinder vielfach noch auf Kosten der Psychohygiene des Kindes der Vorrang gegeben. Wegen der Bedeutung der frühen Kindheit für den gesamten Sozialisationsprozeß ist auch für diesen Bereich die Einbeziehung pädagogisch-psychologischer Fachkräfte in das Mitarbeiterteam zu fordern.

Weitere Mitarbeiter im pflegerischen und heilpädagogischen Bereich sind die Beschäftigungstherapeuten (Ausbildungsdauer 2$^1/_2$ Jahre), die Krankengymnastin (4 Semester praktische und theoretische Ausbildung), die Rhythmikerin (6 Semester Ausbildung an der Musikhochschule), die Heilerziehungspfleger (Ausbildung berufsbegleitend 3 Jahre) und die Sprachheiltherapeutin (Ausbildungszeit 6 Semester).

Schließlich arbeiten im großen Gebiet der Hauswirtschaft innerhalb der geschlossenen Einrichtungen der Jugendhilfe staatlich anerkannte Wirtschafterinnen und Hauswirtschaftsleiterinnen. Sie üben hier oft auch eine pädagogische Funktion aus. Die Ausbildung erfolgt in 2 bis 3 Jahren an Fachschulen für Wirtschafterinnen oder an Frauenfachschulen. Hinzuzuweisen ist auch auf die Ausbildungsgänge der Familienpflegerin und Dorfhelferin. Absolventen beider Ausbildungsgänge sind in Funktionen der Jugendhilfe tätig.

IV. Ausbildungsbeihilfen

Die Schüler und Studierenden an den sozialen und sozial-pädagogischen Ausbildungsstätten erhalten nach Maßgabe der bestehenden Regelungen Ausbildungsbeihilfen. Über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten aufgrund bundes- und landesrechtlicher Vorschriften unterrichtet der am 20. März 1967 dem Deutschen Bundestag vorgelegte „Bericht über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der individuellen Förderung von Ausbildung und Fortbildung" (Drucksache V/1580). Auf diesen Bericht wird verwiesen.

V. Förderung der Ausbildung durch den Bundesjugendplan

Der Bundesjugendplan hat sich bereits vom dritten Jahr seines Bestehens (1952) an Fragen der Ausbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe zugewendet. Er ist im wesentlich durch Anregungen und Starthilfen sowie durch Zuschüsse für zentrale Vorhaben, weniger durch Dauerhilfen und Breitenförderung tätig geworden. Eine Übersicht über die gewährten Hilfen vermitteln die in Anlage 2 zusammengefaßten Tabellen.

Danach erhielten 5 als sogenannte Kernschulen besonders hervorgehobene Höhere Fachschulen für Jugend- und Sozialarbeit (s. unter II 1), von denen bis heute wesentliche Impulse für eine vertiefte Beschäftigung mit Fragen der Jugendhilfe ausgehen, beträchtliche Mittel für Bau und Einrichtung der Häuser und darüber hinaus, allerdings in begrenztem Umfang, für den laufenden Betrieb, insgesamt 4,3 Millionen DM.

Weitere 3,3 Millionen DM wurden vergeben, um auch an anderen Ausbildungsstätten durch Einstellung zusätzlicher Dozenten die Bemühungen um die Jugendhilfe zu intensivieren. 7 Jahre hindurch wurden für gleichzeitig jeweils zwischen 30 und 40 Dozenten bis 80 v. H. der Personalkosten vom Bundesjugendplan getragen. Dieses Programm wurde im Jahre 1965 von den Ländern übernommen. Fortgeführt wird hingegen die Vergabe von Zuschüssen für die Besoldung von Dozenten an bundeszentralen Aus- und Fortbildungsstätten.

Besonders hinzuweisen ist auf die Victor Gollancz-Stiftung, Frankfurt/Main, die ihre Arbeit fast ausschließlich mit Bundesmitteln — Gesamtzuwendungen bisher nahezu 10 Millionen DM — finanziert. Die Stiftung, die zurückgeht auf einen Aufruf des bekannten englischen Verlegers, der unter den Folgen des Krieges leidenden deutschen Jugend zu helfen, sah viele Jahre hindurch ihre zentrale Aufgabe in der Vergabe von Stipendien und ergänzender fachlicher Beratung für besonders begabte Studierende vor allem an Fach- und Höheren Fachschulen für Jugend- und Sozialarbeit, daneben u. a. aber auch an Praktikanten, an Mitarbeiter in der Jugendhilfe, die sich durch ein Hochschulstudium zusätzlich qualifizieren wollten, und an Absolventen von Zusatzausbildungen zum Heilpädagogen. Die Zahl der insgesamt geförderten Stipendiaten liegt über 5000. Gegenwärtig vollzieht sich eine Verlagerung des Schwergewichts der Arbeit der Stiftung von der Ausbildung auf die Fortbildung. Die Stiftung ist Träger einer, allerdings noch im Aufbau befindlichen, Akademie für Jugendhilfe (s. unter 3. Kap. VI).

Zu den gezielten Hilfen des Bundesjugendplanes für Zwecke der Ausbildung kommen bedeutende, allerdings zahlenmäßig schwer faßbare indirekte Hilfen. So werden insbesondere die zentralen Träger der Jugendhilfe, vor allem die Jugend- und Wohlfahrtsverbände, durch die Gewährung globaler Zuschüsse für ihre laufende Arbeit in die Lage versetzt, ihre Bemühungen auf dem Gebiet der Ausbildung ihrer Mitarbeit zu verstärken.

3. KAPITEL

Fortbildung des Mitarbeiters in der Jugendhilfe

I. Notwendigkeit und Ziele der Fortbildung

Zur allgemeinen Problematik der Berufsrollen in der heutigen Gesellschaft gehört, daß die in der Ausbildung vermittelten Einsichten, Kenntnisse und Fähigkeiten den Menschen nur selten in den Stand setzen, den Anforderungen eines ganzen Berufslebens auf qualifizierte Weise zu entsprechen. Eine Gesellschaft, die in fortwährendem Wandel begriffen ist, in der sich überall, nicht zuletzt im sozialen Bereich, tiefgreifende Veränderungen zeigen, verlangt von jedem, der eine Berufsrolle ausübt, Anpassungsfähigkeit an neue Gegebenheiten und Erfordernisse.

Von diesem Sachverhalt sind die Mitarbeiter in der Jugendhilfe besonders betroffen. Die in der Jugendhilfe zu lösenden Aufgaben sind eng verflochten mit den gesellschaftlichen Wandlungen; sie sind zu einem guten Teil als Antwort zu verstehen auf Konflikte, Herausforderungen und gesellschaftlich bedingte erzieherische Defizite und verändern sich deshalb zusammen mit den gesellschaftlichen Prozessen. Die damit angedeuteten Probleme sind durch eine Verbesserung oder Verlängerung der Ausbildung allein nicht zu lösen. Auch in der Jugendhilfe — wie in vielen anderen Bereichen — hat sich die Einsicht durchgesetzt, daß die Ausbildung, möge sie auch noch so leistungsfähig sein, nicht imstande ist, auf die im Laufe der langen Berufspraxis auftretenden neuen Aufgaben vorzubereiten. Auf jeden Fall müssen auch Fragen der Ausbildung zusammen mit den vorhandenen und den zu schaffenden Möglichkeiten der Fortbildung gesehen werden. So zeichnet sich z. B. in vielen Studiengängen eher die Tendenz ab, die eigentliche Ausbildung zu begrenzen und mit Hilfe eines Systems von praxisbezogenen Fortbildungsangeboten in Fortbildung überzuführen. Nur mit Hilfe eines gründlich durchdachten Systems von Fortbildungsangeboten wird es möglich sein, den Mitarbeiter in der Jugendhilfe in die Lage zu versetzen, den wechselnden Erfordernissen und den gewandelten Aufgaben zu entsprechen.

Fortbildung erhält in dieser Situation eine Dringlichkeit und Notwendigkeit, die sie bislang nicht besessen hat.

Kennzeichnend für die historische Entwicklung der Fortbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe ist — neben dem Wandel des Verhältnisses von Aus- und Fortbildung — der Stilwechsel in Form und Methode. Gegenüber früheren Bemühungen im Bereich der Fortbildung ist nach 1945 eine stärkere Hinwendung zu von der Wissenschaft geprägten Formen festzustellen. Der Wandel wird begleitet von dem sich mehr und mehr durchsetzenden Bemühen, anhand der Ergebnisse der Fortbildung und damit auch aus der Praxis die Grundlagen der Ausbildung von Mitarbeitern der Jugendhilfe zu überprüfen und stoffliche Lücken aufzudecken.

Die Ziele der Fortbildung im Bereich der Jugendhilfe werden weitgehend von den Anforderungen der jeweiligen Arbeitsbereiche bestimmt und lassen sich im einzelnen nur an den konkreten Aufgaben präzisieren. Dennoch erscheint es zulässig, im Umriß etwa folgende allgemeine Zielsetzung zu formulieren:

Fortbildung strebt zunächst eine möglichst hohe, den aktuellen Ansprüchen des Arbeitsfeldes gerecht werdende fachliche Qualifikation an; sie versucht dabei nicht nur ergänzend die Ausbildung abzurunden, sondern führt zur Vermittlung von Wissensgehalten, die von der Ausbildung nicht oder nur unvollkommen vermittelt werden. Fortbildung will den Mitarbeitern in der Jugendhilfe durch praxisnahe Orientierung auf dem laufenden halten. Sie kann in ihrer Tendenz zuweilen auf eine erneute Ausbildung hinauslaufen, und zwar nicht nur bei einem Wechsel des Berufsfeldes — etwa von einer Tätigkeit in der Jugendhilfe zu einer in der Erwachsenenbildung —, sondern auch beim Verbleiben im Ausgangsberuf. Das gilt besonders für Lernfelder, die sich schnell entwickeln und infolge des zeitlichen Abstandes zur Ausbildung noch nicht Unterrichtsgegenstand sein konnten. Daneben tritt die Vertiefung oder Verfeinerung von zwar bereits bekannten, jedoch verbesserungsfähigen Wissensgehalten und Techniken.

Fortbildung ist ferner zu einem wesentlichen Teil kollegialer Gedanken- und Erfahrungsaustausch, häufig mit dem Ziel, die Gültigkeit von Erfahrungen zu überprüfen. Hinzu kommt die Notwendigkeit kurzfristiger Distanzierung von der Praxis, der Wunsch nach kritischer Reflexion über das allzu Selbstverständliche der täglichen Routine und nach berufsbezogener Orientierung über Zusammenhänge und Hintergründe, die das Geschehen im eigenen Arbeitsbereich bestimmen. Fortbildung dient damit allgemein der Anregung zu geistiger Arbeit und zum Nachdenken und gewinnt neben der fachlich-stofflichen Seite einen persönlichen Bezug. Somit hat Fortbildung auch die Aufgabe, Ermüdungserscheinungen vorzubeugen und Interesse und Engagement an der eigenen Arbeit aufrechtzuerhalten.

Fortbildung soll außerdem zur Zusammenarbeit und Selbstverantwortung befähigen. Jede Aufgabe im Rahmen der Jugendhilfe hat ihren bestimmten Ort im gesellschaftlichen Gefüge. Der Mitarbeiter stößt dabei oft an Grenzen und erlebt, wie weit der Weg von der Vorstellung des richtigen Anliegens zu

seiner Verwirklichung sein kann. Die Fortbildung will ihm das Zurechtfinden erleichtern, indem sie ihm Kenntnis der wesentlichen personellen und sachlichen Gegebenheiten, der Zuständigkeiten, Spielregeln und Verhaltensweisen vermittelt. Fortbildung muß den Mitarbeiter lehren, daß die eigene Arbeit heute mehr denn je Zusammenarbeit ist.

An dieser Stelle ist noch ein terminologischer Hinweis nötig: Ergänzende, vertiefende und weiterführende Bildungsmaßnahmen, die auf eine abgeschlossene Berufsausbildung aufbauen und daher überwiegend hauptberuflichen Mitarbeitern offenstehen, werden im folgenden als Fortbildung im engeren Sinne abgegrenzt von solchen Bildungsangeboten, die nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter auf ihre Tätigkeit in der Jugendhilfe anleiten und vorbereiten wollen. Diese Unterscheidung ist vorwiegend formaler Art, läßt viele Überschneidungen zu und besagt wenig über den sachlichen Gehalt; sie ist daher nur eine Gliederungshilfe.

II. Fortbildung im Bereich der Länder

Die Länder messen, ebenso wie der Bund und die Kommunen, einer kontinuierlichen und gezielten Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe erhebliche Bedeutung bei. Ihre Bemühungen um die Fortbildung dieser Mitarbeiter beschränken sich nicht auf die im Landesdienst stehenden Fachkräfte, sondern beziehen weithin, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, die Mitarbeiter anderer Anstellungsträger ein. Der Katalog der Bemühungen um die Fortbildung ist vielfältig. Drei Hauptformen sind zu nennen: die obersten Jugendbehörden der Länder, die Landesjugendämter und andere ihnen nach- oder zugeordnete Stellen veranstalten erstens selbst Fortbildungsmaßnahmen, sie unterhalten zweitens eine Reihe landeseigener Fortbildungsstätten, und sie fördern drittens durch finanzielle Zuwendungen Fortbildungsveranstalungen anderer öffentlicher und vor allem freier Träger der Jugendhilfe, in denen ebenso hauptberufliche Mitarbeiter fortgebildet wie nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter angeleitet und vorbereitet werden.

Bei der Schilderung der Art und des Umfanges der von den Ländern veranstalteten oder geförderten Fortbildungsmaßnahmen müssen die Verschiedenheiten der staats- und verwaltungsrechtlichen Organisationsformen der Träger der öffentlichen Jugendhilfe gesehen werden. Insbesondere ist zu beachten, daß in den Flächenstaaten die Aufgaben der Länder und Kommunen deutlich voneinander abgesetzt werden, während in den Stadtstaaten die Grenzen fließend sind. Auch hat die in den Ländern unterschiedliche Stellung der Landesjugendämter einige Bedeutung.

1. Fortbildungsveranstaltungen der obersten Jugendbehörden der Länder

Nahezu alle Länder führen für Mitarbeiter in der Jugendhilfe Fortbildungsveranstaltungen entweder selbst durch oder beauftragen andere Stellen mit der Durchführung. Hier liegt allerdings durchweg nicht das Schwergewicht ihrer Bemühungen. Da der weitaus größte Teil der Mitarbeiter in der öffentlichen Jugendhilfe im kommunalen Bereich tätig ist, sehen sich die Länder nicht im gleichen Ausmaß wie die Kommunen veranlaßt, durch eigene Fortbildungsveranstaltungen ihre Bediensteten fortzubilden. Es erscheint häufig zweckmäßiger, diesem Personenkreis die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen kommunaler und freier Träger der Jugendhilfe zu ermöglichen. In Bayern beispielsweise hält der Bayerische Jugendring jährlich eine Fortbildungswoche für die hauptberuflichen Jugendpfleger in den Stadt- und Landkreisen ab. In Nordrhein-Westfalen, das selbst außer in Durchgangswohnheimen keine Einrichtungen der Jugendhilfe unterhält, leisten die Landschaftsverbände eine umfangreiche Fortbildungsarbeit, während sich die obersten Jugendbehörden des Landes auf eine jährlich einmal veranstaltete Fortbildungstagung für etwa 150 Jugendleiterinnen, die in Einrichtungen der Kinderhilfe im Lande tätig sind, beschränkt.

Die von den Ländern selbst durchgeführten Veranstaltungen sind überwiegend nicht allein den Fachkräften der öffentlichen Jugendhilfe, namentlich im Landesdienst, vorbehalten, sondern werden weithin auch von Mitarbeitern der verschiedensten Gruppierungen der freien Jugendhilfe besucht. Sie beschränken sich im allgemeinen auf Schwerpunkte, insbesondere dort, wo die Länder keine eigenen Fortbildungsstätten unterhalten. Im Gegensatz zu kommunalen Bediensteten wird den Mitarbeitern im Landesdienst die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nur ausnahmsweise zur Pflicht gemacht.

Allgemeine Aussagen zur Thematik landeseigener Fortbildungsveranstaltungen lassen sich nur bedingt machen. Soweit die Maßnahmen vorwiegend für Bedienstete der behördlichen Jugendhilfe bestimmt sind, spielen Rechtsfragen eine vergleichsweise große Rolle. Kodifizierung und Novellierung von Sozialhilfegesetz und Jugendwohlfahrtsgesetz haben neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten geschaffen und die Bedeutung insbesondere der persönlichen Hilfen stärker unterstrichen. Daneben wird eine Tendenz deutlich, jene Arbeitsgebiete, die infolge der allgemeinen Entwicklung im Bereich der Jugendhilfe stärker in den Vordergrund getreten sind, in den Fortbildungsveranstaltungen angemessen zu berücksichtigen; das sind besonders Fragen der Gruppenpädagogik, des behinderten Kindes und des Systems der offenen Hilfen.

Bei den eigenen Veranstaltungen der Länder kommen in thematischer, methodischer und zeitlicher Hinsicht nahezu alle Arten und Formen vor:

Langfristige Fortbildungsveranstaltungen

Sie sind gekennzeichnet durch einen geschlossenen, gleichbleibenden, relativ kleinen Teilnehmerkreis und bestehen aus einer regelmäßigen, meist wöchentlichen Folge von berufsbegleitenden Einzelveranstaltungen (ganztägig, halbtägig, abendlich) über eine Zeitspanne bis zu zwei Jahren. Voraussetzung für die Wahl dieser Form ist, daß der Ort der Veranstaltung vom Arbeitsort aus in einer

zumutbaren Zeit erreicht werden kann. Methodisch zeichnet sich dieser Typ durch die Arbeit in relativ kleinen Gruppen und infolge einer guten Verzahnung von Theorie und Praxis durch engen Verbund von Information und praktischer Übung oder Falldemonstration aus. Thematisch weisen die Veranstaltungen einige Kontinuität auf und gelten daher als besonders wirksam. Sie haben teilweise zusätzlich die Funktion, etwa bestehende Ausbildungsdefizite zu beheben, und können unter gewissen Umständen den Charakter von Zusatzausbildungen annehmen. Sie enden gelegentlich mit einem Prüfungskolloquium der Teilnehmer, denen abschließend ein Teilnehmerzertifikat ausgestellt wird. Besondere Berechtigung leiten sich in der Regel aus einem solchen Teilnehmerzertifikat nicht her; der durch die Teilnahme an diesen Veranstaltungen bezeugte Fortbildungswille wird jedoch im allgemeinen vom Anstellungsträger bei Beförderungen und Höhergruppierungen berücksichtigt. Einige Schwierigkeiten bereitet es, das Angebot an langfristigen Maßnahmen zu nutzen, denn die erforderliche Dienstbefreiung kann oft aus arbeitstechnischen Gründen nicht gewährt werden.

Wochenveranstaltungen mit einer Dauer von 4 bis 7 Tagen

Bei diesen von den langfristigen Veranstaltungen deutlich abgrenzbaren Maßnahmen geht es im wesentlichen um einmalige Veranstaltungen zu einem bestimmten Thema, sich wiederholende Veranstaltungen zu gleichen Themen mit jeweils anderen Teilnehmern und Aufbaulehrgänge mit jeweils dem gleichen Teilnehmerkreis und in sich geschlossener Thematik. Die Aufbaulehrgänge werden — neben den langfristigen Veranstaltungen — weithin als die wirksamste Form der Fortbildung gewertet. Bei einmaligen Veranstaltungen mit einem bestimmten thematischen Schwerpunkt besteht die Gefahr, daß die gewonnenen Erkenntnisse am Arbeitsort nicht richtig genutzt werden können, weil es an der erforderlichen Nachbereitung und am Erfahrungsaustausch der Veranstaltungsteilnehmer untereinander mangelt. Veranstaltungen von etwa einwöchiger Dauer, an denen Mitarbeiter der Jugendhilfe einmalig teilnehmen, bedürfen zu ihrer nachhaltigen Wirksamkeit eines vergleichsweise hohen Aufwandes an Vorbereitung in methodischer und didaktischer Hinsicht. Die Erfahrungen z. B. in Hessen haben gezeigt, daß diese Veranstaltungen am erfolgreichsten sind, wenn während der ganzen Zeit ein Team von Dozenten und Referenten mit den Teilnehmern arbeitet. Auch die Teilnahme an dieser Form der Fortbildung scheitert oft daran, daß Mitarbeiter aus arbeitstechnischen Gründen nicht die erforderliche Dienstbefreiung erhalten können.

Wochenendveranstaltungen

Veranstaltungen, die sich lediglich über ein Wochenende erstrecken, sind wegen ihrer engen zeitlichen Begrenzung häufig kaum noch als echte Fortbildungsveranstaltungen anzusprechen. Der Bildungseffekt liegt, wenn mehrere Wochenendlehrgänge in einer Reihe zusammengefaßt werden und auf einander aufbauen können, ungleich höher. Didaktische Nachbereitung und Erfahrungsaustausch sind bei diesen Reihenveranstaltungen eher möglich. Einzelne Wochenendveranstaltungen haben häufig mehr Tagungs- als Fortbildungscharakter. Der mit der Teilnahme verbundene Verzicht auf ein freies Wochenende stellt insbesondere für Mitarbeiter in Berufsfeldern mit starker physischer und psychischer Belastung ein persönliches Opfer dar.

Tagesveranstaltungen

Einzelveranstaltungen von halb- oder ganztägiger Dauer nehmen naturgemäß einen breiten Raum ein, werden jedoch in ihrer Wirksamkeit oft skeptisch beurteilt; das vorherrschende Schema der Abfolge von Referat und Diskussion bietet, wenn das Thema nicht eng eingegrenzt wird, häufig keine hinreichende Möglichkeit zu intensiver Durchdringung des Stoffes, so daß zwangsläufig oft nur Teilaspekte und diese nur knapp behandelt werden können. Nachhaltiger Erfolg wird aber erzielt, wenn es möglich ist, mehrere Tagesveranstaltungen zu Vortragsreihen unter einem Gesamtthema zusammenzufassen. Solche Vortragsreihen, die methodisch und didaktisch leichter zu planen sind und Erfahrungsaustausch sowie Nachbereitung zulassen, eignen sich besonders als Regionalveranstaltungen, weil die räumliche Nähe zur Arbeitsstätte und die Kürze der Abwesenheit vom Arbeitsplatz die Teilnahme erleichtern. Insgesamt sind jedoch Tagesveranstaltungen kaum ein befriedigender Ersatz für längerfristige Formen der Fortbildung.

Den Ländern steht im allgemeinen kein eigener Mitarbeiterstab für ihre Fortbildungsveranstaltungen zur Verfügung. Die Dozenten sind häufig Fachkräfte der behördlichen Jugendhilfe, die sich neben ihrer sonstigen beruflichen Tätigkeit für die Fortbildungsarbeit zur Verfügung stellen. Daneben werden auch Dozenten aus anderen Arbeitsbereichen gewonnen.

2. Landeseigene Fortbildungsstätten

Erhebliche Bedeutung im Rahmen der Bemühungen der Länder um die Fortbildung der Mitarbeiter kommt den landeseigenen Fortbildungsstätten zu, die über ein ständiges Dozententeam verfügen und daher eine intensive und kontinuierliche Fortbildungsarbeit betreiben können. Hier sind — neben einer Reihe weiterer Einrichtungen wie z. B. Jugendhöfen und Landesjugendheimen, die die Fortbildung der Mitarbeiter nicht als zentrale Aufgabe betreiben, — vor allem zu nennen: das Institut für Jugendgruppenarbeit — Haus am Rupenhorn — in Berlin, das Victor-Gollancz-Haus für Jugendarbeit in Reinbek bei Hamburg, die hessische Bildungsstätte für Jugendarbeit in Wiesbaden, eine ihr vergleichbare Einrichtung auf dem Jugendhof des Landes Hessen auf dem Dörnberg, die Jugendgruppenleiterschule des Landes Niedersachsen in Bündheim/Bad Harzburg. Beispielhaft ist hier auch die Württembergische Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie zu erwähnen, die einen besonderen sozialwissenschaftlichen Zweig führt. Hinzuweisen ist auch auf die Bayerische Verwaltungsschule — eine Körperschaft des öffentlichen Rechts —, die einmal im Jahre für ca. 40 Sachbearbeiter bayerischer Jugendämter Fachlehrgänge durchführt.

Das Ausmaß der Fortbildungsarbeit in den landeseigenen Fortbildungsstätten ist unterschiedlich. Das vergleichsweise umfangreiche Fortbildungsangebot in Hamburg und Berlin — an Fortbildungsveranstaltungen im Victor-Gollancz-Haus für Jugendarbeit in Reinbek nahmen in den 8 Jahren des Bestehens bis 1966 in rd. 1200 Veranstaltungen annähernd 35 000 Mitarbeiter teil — erklärt sich aus der besonderen Situation der Stadtstaaten. Ein entsprechender Teil der dort in den landeseigenen Fortbildungseinrichtungen geleisteten Arbeit wird in den übrigen Ländern von kommunalen und freien Einrichtungen wahrgenommen. Einen ungefähren Anhaltspunkt für

die jährlich anfallenden Kosten einer landeseigenen Fortbildungsstätte mag der Hinweis bieten, daß die Jugendbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg für das Victor-Gollancz-Haus für Jugendarbeit in Reinbek mehr als 200 000 DM und das Land Niedersachsen für die Jugendgruppenleiterschule Bündheim fast 150 000 DM im Jahr aufwenden.

Die Fortbildungsstätten stehen in der Regel öffentlichen wie freien Trägern der Jugendhilfe zur Verfügung; der Anteil der Veranstaltungen freier Träger schwankt und ist auch bei einzelnen Fortbildungsstätten nicht genau zu bestimmen. Nach einer Aufstellung der Jugendbehörde der freien und Hansestadt Hamburg wurden von den insgesamt 62 Veranstaltungen in Reinbeck im Sommerhalbjahr 1966 veranstaltet:

30 von der Jugendbehörde Hamburg,

5 von der Arbeits- und Sozialbehörde, der Gesundheitsbehörde und dem Schutzpolizeiamt der Behörde für Inneres,

6 von den sozialpädagogischen Ausbildungsstätten in Hamburg,

3 vom Senatsbeauftragten für das sozialpädagogische Zusatzstudium an der Universität Hamburg,

18 von Jugend- und Wohlfahrtsverbänden.

Der Bildungsplan des Instituts für Jugendgruppenarbeit — Haus am Rupenhorn — in Berlin weist einen noch höheren Anteil von Veranstaltungen aus, die von freien Trägern durchgeführt wurden; er liegt im Jahre 1966 bei annähernd 50 v. H. aller Veranstaltungen.

Insgesamt machen offenbar die freien Träger von der Möglichkeit, Veranstaltungen in landeseigenen Fortbildungsstätten durchzuführen, gern Gebrauch, insbesondere auch wegen der vergleichsweise günstigen materiellen Bedingungen. Das geschieht in den verschiedensten Formen: Es gibt reine Gastvorhaben, bei denen freie Träger Fortbildungsveranstaltungen ganz in eigener Regie lediglich unter Inanspruchnahme der technischen Einrichtungen des jeweiligen Hauses durchführen, und es gibt sogenannte Beteiligungsvorhaben, bei denen die Dozenten des Hauses verantwortlich mitwirken. Insgesamt muß die Unterhaltung landeseigener Fortbildungsstätten daher als wirksame Förderung der Fortbildungsarbeit auch für Mitarbeiter der freien Jugendhilfe angesehen werden.

Das bestätigt beispielsweise eine Statistik des Victor-Gollancz-Hauses für Jugendarbeit in Reinbek über die fachliche Herkunft der Teilnehmer an den Veranstaltungen des Sommerhalbjahres 1966:

44 v. H. hauptberufliche Mitarbeiter der Jugendbehörde und anderer an der Jugendhilfe beteiligter Fachbehörden (u. a. Sozial- und Gesundheitswesen, Polizei),

4 v. H. Lehrer der allgemeinbildenden Schulen,

27 v. H. Dozenten und Studenten der sozialpädagogischen Ausbildungsstätten und der Universität (sozialpädagogisches Zusatzstudium),

25 v. H. Jugendgruppenleiter und Mitarbeiter der Jugend- und Jugendwohlfahrtsverbände.

Bei den Fortbildungsveranstaltungen in landeseigenen Fortbildungsstätten überwiegen bei weitem kurzfristige Einzelveranstaltungen mit einer Dauer bis zu 7 Tagen. Eine Ausnahme bildet beispielsweise die Württembergische Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, die ihren Veranstaltungen in Form von Vorlesungsreihen abhält. Aufeinander aufbauende Veranstaltungen finden vergleichsweise selten statt. Der überwiegende Teil der Wochenendveranstaltungen wird von Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt. Thematisch sind bei den Veranstaltungen nahezu alle Bereiche der Jugendhilfe vertreten. Insgesamt ist eine Tendenz erkennbar, die Bereiche „Einzelfallhilfe und Praxisanleitung" und „Gruppenpädagogik" verstärkt zu behandeln.

3. Förderung von Fortbildungsveranstaltungen

Ein Überblick über das, was frei Träger der Jugendhilfe zur Fortbildung hauptberuflicher sowie zur Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter leisten, wird in den folgenden Abschnitten gegeben. Hier ist lediglich über die finanzielle Förderung dieser Bemühungen der freien Träger durch die Länder zu berichten. Alle Länder der Bundesrepublik stellen hierfür Mittel zur Verfügung, und zwar — den gesellschaftspolitischen Vorstellungen des Grundgesetzes und des Jugendwohlfahrtsgesetzes entsprechend — unter Wahrung des satzungsgemäßen Eigenlebens der geförderten Träger. Eine genaue Übersicht über das Ausmaß der Hilfen zu gewinnen, bereitet allerdings einige Schwierigkeiten. Das liegt einmal an der Uneinheitlichkeit der Haushaltspläne, die eine einfache Addition der Ansätze nicht zulassen, zum anderen vor allem daran, daß die Hilfen nur teilweise gezielt für bestimmte Fortbildungsmaßnahmen gewährt werden. In einigen Ländern erhalten die Träger ausschließlich Globalzuschüsse für die Gesamtheit ihrer Aufgaben, wobei es dann ihnen überlassen bleibt zu entscheiden, wieviel davon sie für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter verwenden wollen. In anderen Ländern laufen gezielte Zuschüsse und Globalzuwendungen nebeneinander her. Bei den folgenden, auf das Rechnungsjahr 1966 bezogenen Angaben handelt es sich daher um unvollständige und lediglich begrenzt vergleichbare Mitteilungen.

In Baden-Württemberg standen für die Grundausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter der Jugendorganisationen sowie für gezielte Fortbildungsmaßnahmen zugunsten der ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter der Jugendhilfe rd. 630 000 DM zur Verfügung. Etwa ein Zehntel dieses Betrages wurde für die nahezu volle Finanzierung von mehrwöchigen sogenannten Intensivkursen verwendet. Neben dieser gezielten Förderung wurden auf dem Wege über die Globalförderung der Verbände Hilfen für die Fortbildung gegeben. Hinzuweisen ist auch auf die Fortbildungsarbeit der Landesjugendämter, die u. a. Lehrgänge für Leiter und Erzieher der Landesjugendheime und für Mitglieder der Jugendwohlfahrtsausschüsse durchführten.

In Bayern wurden seitens des Landes für gezielte Fortbildungsförderung rd. 500 000 DM aufgewendet, rd. 180 000 DM davon zur Förderung von etwa 800 Lehrgänge mit annähernd 17 000 ehrenamtlichen Jugendleitern. Daneben erhielten die Arbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Bayern e. V. für Veranstaltungen mit vorwiegend aktuell praxisbezogener Themenstellung 26 000 DM.

In Berlin wurde die von freien Trägern geleistete Fortbildungsarbeit ausschließlich im Rahmen der allgemeinen Zuwendungen von rd. 1,5 Millionen DM gefördert.

In Bremen wurden gezielte Fortbildungsmaßnahmen mit rd. 35 000 DM gefördert. Öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe und Berufsverbände haben sich hier in einer „Arbeitsgemeinschaft Fortbildung" zusammengefunden, der zusätzlich weitere rd. 10 000 DM jährlich zur Verfügung gestellt werden.

In Hamburg betrugen neben der allgemeinen Förderung die Zuschüsse für Jugendgruppenleiterschulung und sonstige Maßnahmen zur Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter rd. 120 000 DM.

Hessen hat neben der allgemeinen Förderung für die gezielte Förderung von Fortbildungsveranstaltungen freier Träger — darunter z. B. ein zweijähriger Einführungslehrgang für Hilfserzieher, 3 Modellkurse zur Schulung von Betreuungskräften in der Jugenderholung und ein Akademiekurs über Praxisanleitung — rd. 70 000 DM aufgebracht.

Das Land Niedersachsen hat für die Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern in der öffentlichen und der freien Jugendhilfe einen Betrag von rd. 1 135 000 DM aufgewendet.

Vom Land Nordrhein-Westfalen wurde neben der allgemeinen Förderung die Fortbildungsarbeit der freien Träger gezielt mit rd. 350 000 DM unterstützt; gefördert wurden u. a. 82 Fortbildungstagungen für Fachkräfte aus Erziehungsberatungsstellen, Kindertagesstätten und Kinderheimen mit rd. 50 000 DM, ein einjähriger Lehrgang für bisher nicht ausgebildete Heimerzieherinnen mit rd. 22 000 DM, verschiedene Maßnahmen, insbesondere Internatslehrgänge von zwölfwöchiger Dauer der anerkannten Trägergruppen der Jugendwohnheime zur Anleitung und Vorbereitung nicht ausgebildeter Mitarbeiter und zur weiteren Förderung der Heimleiter mit d. 70 000 DM, ein Studienjahr für Jugendleitung mit rd. 14 000 DM, ein Fortbildungslehrgang in der Einzelfallhilfe mit rd. 90 000 DM und insgesamt 74 Fortbildungstagungen der Berufsverbände der Sozialarbeiter und der Höheren Fachschulen für Sozialarbeit mit rd. 100 000 DM. Für die Anleitung und Vorbereitung nebenberuflich tätiger, in der Jugenderholungspflege eingesetzter Mitarbeiter wurden 700 000 DM aufgewendet. Für Veranstaltungen anleitender und vorbereitender Art von Gruppenleitern der auf Landesebene anerkannten Jugendverbände wurden 680 000 DM bereitgestellt.

In Nordrhein-Westfalen widmen sich auch die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe Fortbildungsaufgaben. Insbesondere für hauptberufliche Mitarbeiter werden jährlich Veranstaltungen durchgeführt, so etwa Fortbildungstagungen für Amtsvormünder, Jugendamtsleiter, Jugendgerichtshelfer und Heimleiter. Thematisch sind, wenn auch in unterschiedlicher Verteilung, nahezu alle Bereiche der Jugendhilfe vertreten. Als Beispiel können etwa folgende Themen genannt werden: „Jugendkriminologie und Heilpädagogik", „Das schwererziehbare Kind", „Musikalische rhythmische Erziehung bei Kindern", „Film- und Fernsehkunde". Der Anteil der Mitarbeiter freier Träger der Jugendhilfe an den einzelnen Veranstaltungen schwankt; insgesamt macht er durchschnittlich rd. 60 v. H. aus. Der Landschaftsverband Rheinland wendet für ungefähr 30 Veranstaltungen dieser Art im Jahr annähernd 65 000 DM auf. Maßnahmen zur Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter wurden bisher nur geringfügig gefördert; diese Mitarbeiter — z. B. Jugendleiter und Jugendgruppenleiter — haben jedoch die Möglichkeit, das Fortbildungsangebot in den von den Landschaftsverbänden unterhaltenen Jugendhöfen zu nutzen. Für den laufenden Betrieb des Jugendhofs Vlotho wendet der Landschaftsverband Westfalen-Lippe jährlich rd. 200 000 DM auf; der Landschaftsverband Rheinland stellt für eine entsprechende Einrichtung in Königswinter im Jahr rd. 300 000 DM bereit. Außerdem gewähren die Landschaftsverbände Beihilfen an Heime privater Träger zu den Kosten, die ihnen durch die Entsendung von Teilnehmern zu Fortbildungsveranstaltungen entstehen.

In Rheinland-Pfalz wurden neben der allgemeinen Förderung mehr als 600 Lehrgänge mit rd. 13 650 Teilnehmern durch Landesmittel in Höhe von rd. 190 000 DM gefördert.

Die Aufwendungen des Saarlandes für Maßnahmen der freien Träger zur Fortbildung bzw. Anleitung und Vorbereitung ihrer Mitarbeiter lagen bei 30 000 DM.

Das Land Schleswig-Holstein stellt jährlich neben der allgemeinen Förderung rd. 30 000 DM für gezielte Fortbildungsförderung, besonders im musischen Bereich, bereit.

III. Fortbildung im Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände

Eine Umfrage der kommunalen Spitzenverbände bei einer repräsentativen Auswahl von Städten, Gemeinden und Landkreisen hat ergeben, daß die Fortbildung der in der Jugendhilfe tätigen Bediensteten in irgendeiner Form von fast allen Kommunalverwaltungen betrieben wird. Je nach Größe und Aufgabenbereich der jeweiligen Gebietskörperschaften bestehen in dem Angebot von Fortbildungsmaßnahmen, der Intensität der Durchführung und der Erfassung der Mitarbeiter naturgemäß große Unterschiede.

1. Fortbildung hauptberuflicher Mitarbeiter

Die einzelnen Fortbildungsmaßnahmen werden von den Städten und Gemeinden je nach Größe ent-

weder in eigener Trägerschaft oder durch Beteiligung an überregionalen Veranstaltungen, z. B. Maßnahmen der obersten Landesjugendbehörden und der Landesjugendämter sowie der verschiedenen Fachorganisationen und Berufsverbände, durchgeführt. Größere Städte machen regelmäßig von beiden Möglichkeiten Gebrauch.

Eigene Veranstaltungen der Städte, Gemeinden und Landkreise werden in der Zuständigkeit des Jugendamtes, Sozialamtes, Gesundheitsamtes, der Familienfürsorge oder des Personalamtes — häufig in Anlehnung an kommunale Verwaltungs- oder Sozialschulen, Seminare und Akademien — durchgeführt. In einigen Städten — auf Bremen wurde insoweit im vorhergehenden Abschnitt bereits hingewiesen — besteht bereits oder ist geplant ein selbständiges Fortbildungswerk, das durch eine „Arbeitsgemeinschaft Fortbildung" oder durch einen sogenannten Stadtjugendausschuß getragen wird. In diesen Organisationen arbeiten neben den genannten städtischen Ämtern die örtlichen Verbände der Jugendwohlfahrt und die verschiedenen Berufsverbände mit.

Zahl, Dauer und Methoden der Kurse und Veranstaltungen sind differenziert und richten sich sowohl nach der Größe der veranstaltenden Gebietskörperschaft als auch nach dem jeweiligen Anfall besonders wichtiger Themen. So hat naturgemäß das Inkrafttreten von Jugendwohlfahrtsgesetz und Bundessozialhilfegesetz im Jahre 1962 in fast allen Gemeinden und Gemeindeverbänden eine umfangreiche und länger dauernde Schulungstätigkeit nach sich gezogen. Die Formen der Fortbildung, wie sie für den Länderbereich (s. unter II 1) geschildert wurden, finden sich auch hier, ebenso die unterschiedliche Effektivität der Veranstaltungstypen. Viele Städte und Gemeinden richten regelmäßig in jedem Jahr eigene Fortbildungsmaßnahmen aus, die entweder zu jeweils aktuellen Fragen oder unter einem bestimmten Gesamtthema — z. B. Einzelbereiche der Jugendfürsorge und Jugendpflege, Freizeitgestaltung, Methoden der Einzelfallhilfe, Gruppenarbeit, Praxisanleitung — eine Reihe von Einzelveranstaltungen umfassen.

Neben mehrtägigen Kursen von einer Dauer bis zu einer Woche, die einige Male im Jahr stattfinden, werden eintägige Arbeitsgemeinschaften und kürzere Fachvorträge, Schulungsstunden zu Einzelthemen, Abteilungs- und Gruppenbesprechungen im monatlichen oder wöchentlichen Rhythmus durchgeführt. Einige Veranstaltungsreihen erstrecken sich über längere Zeiträume bis zu zwei Jahren. In einer Reihe von Jugendämtern hat es sich bewährt, regelmäßig mehrmals jährlich alle Mitarbeiter des Amtes zu einer Veranstaltung zusammenzufassen, in der außer Fachvorträgen und grundsätzlichen Fragen auch aktuelle Einzelthemen behandelt werden.

Aufgrund einer Repräsentativumfrage des Deutschen Städtetages wurden von den einzelnen Städten u. a. die folgenden Veranstaltungsarten genannt, die regelmäßig — zum Teil seit längerer Zeit — durchgeführt werden:

allgemeine Veranstaltungsreihen und Kolloquien für die Mitarbeiter der Verwaltung des Jugendamtes,

Seminare, Einzelfachvorträge, Abteilungskonferenzen und Arbeitsbesprechungen für die Mitarbeiter der einzelnen Sachgebiete.

Lehrgänge in der Personalführung für die leitenden Kräfte der öffentlichen Jugendhilfe,

Kurse für die in der offenen Jugendhilfe tätigen Sozialarbeiter (Familienfürsorgerinnen),

Seminare, Kurse und Einzelfallbesprechungen für Leiter und Mitarbeiter von Kinderheimen, Jugendheimen und Jugendfreizeitheimen,

Lehrgänge für Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen,

Schulungskurse für Amtsvormünder und Spezialfürsorgerinnen,

Fortbildungsveranstaltungen und Arbeitsgemeinschaften für Leiter von heilpädagogischen Sondereinrichtungen.

Regelmäßige Fortbildung wird in der Jugendhilfe des kommunalen Bereichs bereits seit Jahrzehnten betrieben. Eine verstärkte und systematische Tätigkeit auf diesem Gebiet ist vor allem in den letzten fünf bis zehn Jahren festzustellen, nachdem sich die Nachkriegsverhältnisse und die Personalsituation einigermaßen normalisiert und die Neufassung von Jugenwohlfahrtsgesetz und Bundessozialhilfegesetz Maßstäbe gesetzt und Anregungen gegeben hatten.

Leiter und Referenten der Veranstaltungen sind häufig die Führungskräfte des Jugendamtes, die Lehrkräfte der örtlichen Verwaltungs- und Sozialschulen, sowie Fachleute aus den verschiedensten Berufssparten. Als Referenten wirken u. a. mit: Ärzte (Psychologen, Psychiater, Kinderärzte), Pädagogen (Sonderschullehrer, Dozenten von Verwaltungs- und Sozialschulen), Juristen (Vormundschafts- und Jugendrichter, Verwaltungsjuristen), Volkswirte, Erziehungsberater, Sozialarbeiter, Jugendleiterinnen, Jugendpfleger. Häufig werden auch bekannte Universitätslehrer zu Fachvorträgen gebeten. Um Methoden und Arbeitsweisen des Auslandes kennenzulernen, ziehen manche Städte anerkannte Fachleute aus anderen Ländern zu ihren Fortbildungsveranstaltungen hinzu.

Der Kreis der Teilnehmer an eigenen Veranstaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände setzt sich in der Mehrzahl aus Mitarbeitern des Jugendamtes und dem ihm nahestehenden Ämter — Sozialamt, Gesundheitsamt, Familienfürsorge — sowie der gemeindeeigenen Einrichtungen, Heime, Tagesstätten usw., zusammen. Das Angebot richtet sich generell an alle Bediensteten wie auch speziell an einzelne Berufszweige: Sozialarbeiter in ihren jeweiligen Einsatzfeldern, Amtsvormünder, Jugendleiterinnen, Kindergärtnerinnen, Heimerzieher usw. Neben den Dienstkräften der Gemeinden sind in der Regel auch die Mitarbeiter der Wohlfahrts- und Jugendverbände eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.

Der Besuch der Veranstaltungen ist für die Bediensteten der Gemeinden, soweit es sich um Lehrgänge, Abteilungsbesprechungen und andere Kurse am Ort und innerhalb der Dienststunden handelt, weitgehend Pflicht. Die verantwortlichen Amtsleiter benennen die Mitarbeiter, die geeignet erscheinen

und für die eine Teilnahme von dienstlichem Interesse ist. Bei Veranstaltungen, deren Besuch mehr im persönlichen beruflichen Interesse des Mitarbeiters liegt, ist die Teilnahme meist freiwillig. Die zuständigen Dienststellen weisen empfehlend auf den Besuch hin und gewähren im Rahmen des möglichen Dienstbefreiung.

Es ist nicht üblich, eine Teilnahme an derartigen Veranstaltungen mit Prüfungen oder Zeugnissen abzuschließen. In Einzelfällen erhalten die Teilnehmer Testate oder Teilnahmebescheinigungen. Formelle Berechtigungen, z. B. Höhergruppierung oder Zuweisung qualifizierter Aufgabenbereiche, können aus der Teilnahme nicht hergeleitet werden. Die einzelnen Mitarbeiter nehmen das Angebot auch der freiwilligen Fortbildung aber in der Regel gern an, da sie ihre beruflichen Kenntnisse erweitern können und erfahrungsgemäß mit besseren Kenntnissen auch bessere Aufstiegsmöglichkeiten haben.

In erheblichem Umfange werden die einzelnen Fortbildungsmaßnahmen von den Teilnehmern gezielt vorbereitet und durch Nacharbeit ausgewertet. Für die Vorbereitung werden den einzelnen Teilnehmern Arbeitsunterlagen zur Verfügung gestellt und Literaturhinweise gegeben. Darüber hinaus steht den Mitarbeitern generell Fachliteratur zur Verfügung. In einigen Städten wird die Fachliteratur durch einen eigens beauftragten Mitarbeiter ausgewertet und den jeweiligen Interessenten zugeleitet. Die Nacharbeit beginnt bei der Teilnehmerkritik und setzt sich durch Führung von Protokollen sowie Berichterstattun und Aussprache im Kreise der nicht an der Veranstaltung beteiligten Mitarbeiter fort. Das so erarbeitete Material wird in den späteren Amts- und Abteilungsbesprechungen ausgewertet. Oft bilden sich im Anschluß an eine Fortbildungsveranstaltung freie Arbeitspruppen der Teilnehmer, in denen der vorgetragene Stoff intensiver diskutiert und gewonnene Erkenntnisse vertieft werden. Da eine sorgfältige Nacharbeit und eine möglichst weite Streuung der neuen Erkenntnisse auch auf die nicht an der Veranstaltung selbst beteiligten Mitarbeiter den Erfolg der Fortbildung weitgehend mitbestimmen, werden die Kursteilnehmer von den entsendenden Ämtern auch danach ausgewählt, ob sie in der Lage sind, später als Multiplikatoren zu wirken und ihr Wissen in geeigneter Weise weiter zu vermitteln.

Der Katalog der behandelten Themen ist entsprechend dem weiten Gebiet der Jugendhilfe außerordentlich umfangreich und differenziert. Nahezu alle Bereiche der Jugendhilfe werden, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, berücksichtigt.

In der nächsten Zukunft werden sich die Städte, Gemeinden und Kreise vor allem folgenden, zum Teil auch schon in der Vergangenheit aufgegriffenen, Schwerpunkten widmen:

Anpassung der seit längerer Zeit im Berufsleben stehenden Mitarbeiter an den heutigen Ausbildungsstand,

laufende Information und Schulung der Mitarbeiter über gesetzliche Neuregelungen im Bereich der Jugendhilfe (z. B. Neuordnung des Unehelichenrechts),

Intensivierung der Arbeit mit körperlich und geistig behinderten Kindern, da besonders auf diesem Sektor ein erheblicher Nachholbedarf in der Schulung des Personals besteht (Themenvorschläge: Untersuchungs- und Testverfahren bei behinderten Kindern, Methodik in Sonderpädagogik und Beschäftigungstherapie, Hilfe und Beratung der Mutter von behinderten Säuglingen und Kleinkindern),

allgemeine Organisationsfragen (z. B. Problematik des methodischen und systemvollen Arbeitens, Themen und Methodik der Arbeitsbesprechungen für Mitarbeiter in den Einrichtungen der Jugendhilfe),

Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Fachbereichen (z. B. Jugendpflege und Schule, Möglichkeiten des außerschulischen Bildungsbereichs bei der Berufsförderung und -vorbereitung).

Die von den Gemeinden und Gemeindeverbänden in eigener Regie für ihre Dienstkräfte durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen werden zum überwiegenden Teil voll aus kommunalen Haushaltsmitteln finanziert. Teilnehmergebühren werden nicht erhoben. Da diese Mittel in verschiedenen Haushaltspositionen untergebracht sind und zum Teil in größeren Etatposten aufgehen, ist es nicht möglich, genaue Größenangaben über die jährlich speziell für die Fortbildung in der Jugendhilfe aufgewandten Summen zu machen. Allgemein läßt sich feststellen, daß regelmäßig in den Haushaltsplänen größere Summen bereitgestellt werden, die trotz wachsender Finanzschwierigkeiten bisher nicht nennenswert beschnitten worden sind.

Einige Beispiele für Etatansätze in größeren Städten:

Essen:

1966 6000 DM für berufsbegleitende Fortbildung, außerdem ein weiterer Haushaltstitel „Allgemeine Honorare",

Hagen:

1965 und 1966 je 20 000 DM für Schulung der Dienstkräfte allgemein,

Heidelberg:

1965 12 480 DM und 1966 13 650 DM für Fortbildung im Haushalt des Jugenddezernats,

Köln:

1965 und 1966 je 27 000 DM für Fortbildung im Hausim Haushalt des Jugenddezernats,

Mannheim:

1965 und 1966 je 6000 DM für Fortbildung im Haushalt des Jugenddezernats.

Dazu kommen jeweils die Mittel aus den oben erwähnten allgemeinen Positionen.

In einer Reihe von Fällen werden die Aufwendungen der Gemeinden und Gemeindeverbände durch Zuschüsse der Länder oder Landesjugendämter ergänzt.

Die Gemeinden und Gemeindeverbände beteiligen sich neben ihrer eigenen Fortbildungstätigkeit in erheblichem Umfange auch an Veranstaltungen auf überörtlicher und überregionaler Ebene. Sie entsenden regelmäßig Mitarbeiter zu den Veranstaltungen der Landesjugendämter und obersten Landesjugendbehörden sowie der verschiedenen Fachverbände und Berufsorganisationen, z. B. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Victor Gollancz-Stiftung, Allgemeiner

Fürsorgeerziehungstag, Deutsches Institut für das Vormundschaftswesen, Evangelische und Katholische Bildungsakademien, Pestalozzi-Fröbel-Verband, Arbeitsgemeinschaft für Jugendamtsleiter, Amtsvormünder, Jugendpfleger. Da diese Art der Fortbildung auch Kontakte zu Berufskollegen aus anderen Gemeinden und Bundesländern fördert, das Blickfeld erweitert und einen allgemeinen Erfahrungsaustausch ermöglicht, wird sie von vielen Städten und Landkreisen besonders geschätzt. So entsandte z. B. die Stadt Köln in den Jahren 1965/66 Mitarbeiter zu ca. 40 verschiedenen überörtlichen Fortbildungsveranstaltungen. Bedienstete der Städte Essen und Wuppertal besuchten im Jahre 1966 10 bzw. 12 überörtliche Veranstaltungen. Aus Frankfurt fuhren im Jahre 1966 87 Mitarbeiter zu insgesamt 14 überörtlichen Fortbildungstagungen. Landkreise und kleinere Städte und Gemeinden machen von dem Angebot überregionaler Veranstaltungen auch vor allem deshalb gern Gebrauch, weil oft im eigenen Einzugsbereich aus mancherlei Gründen eigene Maßnahmen nicht praktikabel sind.

Außer zu diesen sich in der Regel über ein oder mehrere Tage bis zu einer Woche erstreckenden Veranstaltungen entsenden verschiedene Gemeinden einzelne besonders qualifizierte Mitarbeiter auch zu länger dauernden Lehrgängen. Hier sind z. B. die seit einigen Jahren durchgeführten Lehrgänge des Fortbildungswerkes des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, das vom Bund finanziell getragen wird, zu nennen. Es werden jährlich etwa 30 Lehrgänge von ein- bzw. zweiwöchiger Dauer abgehalten, an denen Mitarbeiter aus der öffentlichen und freien Jugendhilfe sowie Verwaltungsbeamte teilnehmen. Ebenso veranstalten einige Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien regelmäßig mehrsemestrige berufsbegleitende Studienlehrgänge u. a. auch mit einem sozialwissenschaftlichen Zweig. Erfolgreiche Absolventen eines solchen Studiums erhalten ein Diplom und werden von den kommunalen Personalverwaltungen nach Möglichkeit entsprechend gefördert.

Die Teilnahme an überregionalen Veranstaltungen ist grundsätzlich freiwillig. Die den Teilnehmern entstehenden Kosten werden weitgehend von den Gemeinden und Gemeindeverbänden getragen. Außer den Kosten für die einzelnen Teilnehmer zahlen die Gemeinden häufig direkte Zuschüsse an die Träger der Veranstaltungen. Da auch hier die zur Verfügung stehenden Gelder in einer Reihe von Haushaltsstellen enthalten sind, lassen sich die Gesamtaufwendungen der Gemeinden und Gemeindeverbände wiederum nicht exakt angeben.

2. Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter

Neben der Fortbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter widmet sich eine große Zahl von Städten, Gemeinden und Kreisen intensiv der Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter auf ihre Tätigkeit in der Jugendhilfe (hierzu s. auch unter VII).

Soweit es von den behandelten Themen her sinnvoll erscheint, werden ehrenamtliche Helfer auch zu den Veranstaltungen für hauptberufliche Mitarbeiter zugelassen und eingeladen. Veranstaltungen speziell für ehrenamtliche Mitarbeiter werden von den Kommunen teils allein, teils in Zusammenarbeit mit den Jugendverbänden und -vereinigungen durchgeführt. Eine beispielhafte Aufzählung von Veranstaltungen der letzten Jahre zeigt, welchen Raum diese Arbeit einnimmt:

Seminare für Jugendgruppenleiter zur Erlangung des Jugendgruppenleiterausweises,

Ausbildungsseminare für ehrenamtliche Leiter und Helfer bei Jugendfreizeiten und in Freizeitheimen,

Lehrgänge für Moniteure in Kinderkolonien und Ferienlagern,

Jugendschutzseminare für ehrenamtliche Helfer,

Schulungskurse für ehrenamtliche Erziehungsbeistände, Bewährungshelfer, Pfleger, Einzelvormünder und Pflegeeltern, sowie für die Mitglieder der Jugendwohlfahrtsausschüsse.

Die Mitarbeiter erhalten theoretische und praktische Einführungen in ihr jeweiliges Arbeitsgebiet. Der Natur des ehrenamtlichen Einsatzes gemäß stehen die praktischen Unterweisungen im Vordergrund. Die Veranstaltungen laufen jeweils über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Ein Schwerpunkt der Anleitung und Vorbereitung liegt neben der Heranbildung von Erziehungsbeiständen, Bewährungshelfern, Pflegern, Vormündern und Pflegeeltern vor allem auf dem Gebiet der Freizeitmaßnahmen und der Jugendbildung. Angesprochen sind hier vor allem junge Leute, die bereit sind, in Freizeitheimen, Ferienlagern, Stadtranderholung und ähnlichen Maßnahmen mitzuarbeiten. Eine Reihe dieser Veranstaltungen wird recht gut besucht. Die Stadt Frankfurt bereitete z. B. während der Jahre 1965 und 1966 in mehrtägigen Lehrgängen jeweils über 100 Mitarbeiter für Sommerfreizeiten vor. In Bremen werden seit über einem Jahrzent jährlich rund 200 neue Helfer in drei- bis vierwöchigen Lehrgängen für diese Aufgabe ausgebildet. Dazu kommen weitere Abend- und Wochenendlehrgänge für die Vorbereitung von rd. 100 Helfern für das Ferienspielplatzprogramm. Seit 1954 wurden so in Bremen über 4000 neue ehrenamtliche Mitarbeiter, zumeist Studierende der Pädagogischen Hochschule und der Fachschule für Sozialberufe, gewonnen und geschult. Eine weitere Intensivierung dieser Arbeit ist von einer neuen eigenen Jugendgruppenleiterschule mit Internat zu erwarten.

Das Angebot richtet sich nicht nur an Angehörige von Jugendorganisationen, sondern verstärkt auch an nichtorganisierte Jugendliche, vor allem Studenten, junge Angestellte und Arbeiter. Für bestimmte Maßnahmen ist ein Mindest- und Höchstalter festgesetzt. Die Kosten der Kurse und Seminare werden wiederum zum größten Teil aus Mitteln der veranstaltenden Gemeinden aufgebracht. Hinzu kommen häufig Zuschüsse der Länder. Für länger dauernde Veranstaltungen werden zum

Teil Teilnehmergebühren in geringer Höhe erhoben.

Gemeinden und Gemeindeverbände, die keine eigenen Schulungsmaßnahmen für ehrenamtliche Mitarbeiter durchführen, beteiligen sich außer der Gestellung von Referenten aus dem eigenen Mitarbeiterkreis meist durch finanzielle Zuwendungen an den örtlichen und überörtlichen Veranstaltungen der Jugendverbände und -organisationen. So weisen beispielsweise die Haushaltspläne der Stadt Stuttgart in den Jahren 1965 und 1966 20 000 bzw. 17 000 DM und der Stadt Köln im Jahre 1966 50 000 DM Zuschüsse für solche Maßnahmen der freien Verbände aus. Die Stadt Köln zahlt darüber hinaus 70 v. H. des Gehalts für hauptberufliche Mitarbeiter der Jugendverbände, die sich hauptsächlich der Schulung und Anleitung ehrenamtlicher Helfer widmen.

IV. Fortbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter im Bereich der freien Jugendhilfe

Um ein einigermaßen zutreffendes Bild über die Zahl der fortgebildeten Mitarbeiter und die gegenwärtige Praxis der Fortbildung zu erhalten, hat das Bundesministerium für Familie und Jugend auch zu diesem Problemkreis eine Fragebogenaktion durchgeführt. Dabei wurden insbesondere untersucht:

die Teilnahme der hauptberuflichen Mitarbeiter an Fortbildungsveranstaltungen verschiedener Dauer innerhalb und außerhalb ihrer Verbände (s. unter 1),

die von den freien Trägern der Jugendhilfe außerhalb eigener Fortbildungsstätten durchgeführten Fortbildungsveranstaltungen (s. unter 2) und

und

die Fortbildungsveranstaltungen in trägereigenen Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam (s. unter V).

Die Ergebnisse der Befragung spiegeln nur einen Ausschnitt aus der gesamten Fortbildungsaktivität in diesem Bereich wider. Die Lückenhaftigkeit der Ergebnisse beruht zunächst darauf, daß — wie wohl bei jeder Fragebogenaktion — auch in diesem Fall nicht sämtliche in Betracht kommenden Verbände und Fortbildungsstätten erfaßt werden konnten, und daß von den erfaßten nicht alle geantwortet haben. Unvollständig ist das hier gezeichnete Bild auch deswegen, weil die Fragen nur auf eine ganz bestimmte Form der Fortbildung zielten, nämlich auf Kurse von mindestens eintägiger Dauer. Bei der Interpretation der Angaben ist wieder zu berücksichtigen, daß bei der Darstellung trägereigener Fortbildungsmaßnahmen in vielen Fällen nicht ohne weiteres zwischen Veranstaltungen für hauptberufliche Fachkräfte und solchen für nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter unterschieden werden kann. Darüber hinaus sind sowohl in der Praxis wie in den Angaben die Grenzen zwischen Fortbildung und Zusatzausbildung gelegentlich fließend.

1. Teilnahme hauptberuflicher Mitarbeiter an Fortbildungsveranstaltungen innerhalb und außerhalb ihrer Verbände

Wohlfahrtsverbände

Nach dem Umfrageergebnis vollzieht sich Fortbildung zu fast 70 v. H. in kuzen Fortbildungsveranstaltungen von ein- bis dreitägiger Dauer. Nur etwa 3,5 v. H. der Teilnehmer besuchen Kurse, die länger als eine Woche dauern. Unterstellt man, daß die überwiegende Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter nicht mehr als eine Fortbildungsveranstaltung im fraglichen Zeitraum besucht hat, so ergibt sich, daß etwa jeder dritte hauptberufliche Mitarbeiter eine Fortbildungsveranstaltung besuchen konnte. In den mittleren und kleineren Verbänden liegt die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen prozentual höher. Über die Teilnahme der hauptberuflichen Mitarbeiter der meisten Wohlfahrtsverbände an Fortbildungsveranstaltungen in den Jahren 1965/66 unterrichtet nachstehende Tabelle:

Zahl der Teilnehmer und Art der Fortbildungsveranstaltungen

Verbände (Ausschnitt)	Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter	insgesamt Teilnehmer	1- bis 3tägige Veranstaltungen	4- bis 7tägige Veranstaltungen	1- bis 4wöchige Veranstaltungen	längere als 4wöchige Veranstaltungen
Arbeiterwohlfahrt	3 800 *)	1 777	1 260	443	60	14
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	3 207	1 066	54	856	156	
Deutsches Rotes Kreuz	500 *)	182	136	43	2	1
Diakonisches Werk	19 000 *)	6 730	5 289	1 351	55	35
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland	212	271	150	81	40	
Summen ...		10 026	6 889	2 774	313	50
% (auf- und abgerundet) ...		*100*	*69*	*27,5*	*3*	*0,5*

*) = Schätzzahlen

Deutscher Bundesjugendring

Die — nicht vollständigen — Angaben über die Fortbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter in den Jahren 1965/66 bieten folgendes Bild:

Zahl der Teilnehmer und Art der Fortbildungsveranstaltungen

Verbände	hauptberufliche Mitarbeiter insgesamt	Teilnehmer insgesamt	1- bis 3tägige Veranstaltungen	4- bis 7tägige Veranstaltungen	1- bis 4wöchige Veranstaltungen	längere als 4wöchige Veranstaltungen
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend Deutschlands	418	624	375	219	29	1
Bund Deutscher Katholischer Jugend	161	196	37	141	11	7
Bund der Deutschen Landjugend	54	20		12	7	1
Deutsche Jugend des Ostens	3	5	2	2	1	
Deutsche Schreberjugend	10	11	11			
Deutsche Sportjugend	45	40	25	10	5	
Naturfreunde Deutschlands	2	1				1
Ring Deutscher Pfadfinderbünde	43	78	29	29	19	1
Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde	55	34	11	17	5	1
Solidaritätsjugend Deutschlands	2	2	2			
Sozialistische Jugend Deutschlands / Die Falken	85	55	45	10		
Summe ...	878	1 066	537	440	77	12
% Summe ...		*100*	*50*	*41*	*7,5*	*1,5*
Zwischensumme 1: AGEJD, BDKJ, Ring Deutscher Pfadfinderbünde, Ring Deutscher Pfadfinderinnenbünde	677	932	452	406	64	10
% Zwischensumme 1 ..		*100*	*48,5*	*43,5*	*7*	*1*

Aus den Relationen zu den Teilnehmerzahlen ergeben sich gewisse Anhaltspunkte für die Beurteilung der Fortbildungsaktivität: Bei den konfessionellen Verbänden beträgt die Zahl der durch Veranstaltungen verschiedener Dauer fortgebildeten Teilnehmer 140 v. H. Das bedeutet, daß entweder knapp die Hälfte der Mitarbeiterschaft zusätzlich an einer zweiten Fortbildungsveranstaltung teilgenommen hat oder eine geringere Anzahl von Mitarbeitern an mehreren Veranstaltungen. Bezieht man die „sonstigen Verbände" des Bundesjugendringes ein, so verschlechtert sich das Gesamtbild. Allgemein kann gesagt werden, daß an Fortbildungsveranstaltungen von ein- bis dreitägiger Dauer insgesamt 50 v. H. der aufgeführten Teilnehmer teilgenommen haben, während an drei- bis siebentägigen Kursen etwas mehr als 40 v. H., an ein- bis vierwöchigen Kursen etwa 7 v. H. und nur 1 bis 2 v. H. der Teilnehmer an längeren als vierwöchigen Veranstaltungen beteiligt waren. Bei den größeren Verbänden haben rd. 80 v. H. der Teilnehmer Fortbildungsveranstaltungen des eigenen Verbandes besucht.

Im evangelischen Bereich hat der CVJM nach den vorliegenden Angaben alle Mitarbeiter in eigenen und darüber hinaus knapp $^1/_3$ in anderweitigen Veranstaltungen fortgebildet. Das Burckhardt-Haus hat dagegen knapp die Hälfte seiner Mitarbeiter in eigenen Veranstaltungen fortgebildet. Die übrigen Verbände haben die Mitarbeiter nur zum Teil zu Fortbildungsveranstaltungen entsandt, und zwar überwiegend zu sogenannten „anderweitigen Veranstaltungen".

Beim katholischen Dachverband fällt auf, daß die überwiegende Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter in drei- bis siebentägigen Veranstaltungen fortgebildet wurde. 2 v. H. der gesamten hauptberuflichen Mitarbeiterschaft

besuchten Fortbildungsveranstaltungen, die länger als vier Wochen dauerten.

Der BDKJ weist ausdrücklich darauf hin, daß die Fortbildungsmaßnahmen des Verbandes normalerweise für hauptberufliche, nebenberufliche sowie ehrenamtliche Mitarbeiter zugleich ausgeschrieben und durchgeführt werden. Aus einigen Teilbereichen der katholischen Jugend wurde geäußert, daß die Fortbildung der ehrenamtlichen Kräfte einen weit größeren Raum einnimmt als die der hauptberuflichen Kräfte.

Bei den Pfadfindern und Pfadfinderinnen werden verhältnismäßig viele Mitarbeiter in drei- bis siebentägigen Veranstaltungen fortgebildet, im Fall der Pfadfinderbünde darüber hinaus knapp die Hälfte aller hauptberuflichen Mitarbeiter in ein- bis vierwöchigen Veranstaltungen. Vermutlich wurde allerdings auch die Teilnahme an Zelt- und anderen Lagern mitgerechnet.

Bei der Sozialistischen Jugend Deutschlands — Die Falken — wurden 2/3 der Mitarbeiterschaft fortgebildet, überwiegend in ein- bis dreitägigen Veranstaltungen.

2. Fortbildung außerhalb trägereigener Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam

Für den Bericht standen im wesentlichen zur Verfügung: Angaben der Wohlfahrtsverbände, der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk, der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend Deutschlands, des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend, des Bundes der Deutschen Landjugend, der Aktion Jugendschutz und einiger Fachverbände.

Nach den Ergebnissen der Umfrage hat die Fortbildung seit der Mitte der 50er Jahre ständig an Umfang zugenommen. Die meisten Träger der Jugendhilfe geben an, seit dieser Zeit in kontinuierlicher Weise Mitarbeiter zu Fortbildungsveranstaltungen zu entsenden. In mehr oder weniger großem Umfang arbeiten die meisten Träger mit anderen freien oder auch öffentlichen Trägern zusammen. Die konfessionellen Verbände bevorzugen dabei die Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Trägern der eigenen Konfessionen. Die meisten Träger machen von dem Angebot der Fortbildungsakademien in großem Ausmaß Gebrauch. Zumindest die großen Verbände bilden jedoch ihre Mitarbeiter zum größten Teil in Einrichtungen fort, die ihnen nahestehen. Bei den Wohlfahrtsverbänden haben z. B. 94 v. H. der Mitarbeiter, die in den Jahren 1965/66 überhaupt fortgebildet wurden, an trägereigenen Veranstaltungen teilgenommen. Umgekehrt nahmen, vor allem bei konfessionellen Einrichtungen, an den Veranstaltungen der Verbände nur in geringem Umfang trägerfremde Mitarbeiter teil.

Die Leitung der Fortbildungsveranstaltungen wird in der Mehrzahl der Fälle von Kräften wahrgenommen, die hauptberuflich eine andere Funktion ausüben. Nur wenige Träger verfügen über hauptberufliche Leiter der Fortbildung. Die Ausbildungsgänge dieser wenigen hauptberuflichen Leiter sind zudem sehr unterschiedlich. Es handelt sich dabei sowohl um Theologen und Volkswirtschaftler als auch um Jugendleiter und Kindergärtnerinnen. Auch die Dozenten bei den Fortbildungsveranstaltungen sind nur selten hauptberuflich tätig. Lediglich die Wohlfahrtsverbände und die Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend nennen eine größere Anzahl hauptberuflicher Dozenten. Eine

Zahl der Kurse/Dauer, Teilnehmerzahl

(1. Januar 1965 bis 31. Dezember 1966)

Verbände Organisationen	Dauer der Kurse				Gesamtzahl der Kurse	Gesamtzahl der Kursteilnehmer
	bis zu 3 Tagen	4 bis 7 Tage	1 bis 4 Wochen	über 4 Wochen		
Wohlfahrtsverbände *)	131	64	5	4	204	10 002
Arbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk	48	49	13	5	115	3 504
Landesjugendpfarrämter	116	52	8	2	178	3 113 **)
Evangelische Jugendverbände	6	31			37	1 373 **)
Bund der Deutschen Katholischen Jugend	8	16	1		25	835 **)
Bund der Deutschen Landjugend	28	32	10		70	2 033 **)
Arbeitsstelle Aktion Jugendschutz	29				29	715 **)
Sonstige	98	61	22		181	3 530 **)
Gesamt absolut	464	305	59	11	839	
Gesamt %	*55*	*37*	*7*	*1*	*100*	

*) ohne Zahlen des Deutschen Caritasverbandes

**) Zu einem nicht berechenbar hohen Anteil beziehen sich diese Angaben auf die Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter.

größere Zahl von Mitarbeitern wirkt allerdings ständig nebenberuflich oder ehrenamtlich in der Fortbildung mit. Einige Fortbildungsveranstaltungen werden ausschließlich mit von Fall zu Fall tätigen Referenten bestritten. In der Regel ist das Zahlenverhältnis zwischen hauptberuflichen, ständigen nebenberuflichen und ehrenamtlichen und gelegentlichen Dozenten etwa 1 : 10 : 20. Die nebenberuflich tätigen Dozenten kommen überwiegend aus dem eigenen Verband, zu einem geringeren Anteil — der zahlenmäßig schwer abzuschätzen ist — auch aus anderen Fachverbänden, von Universitäten, seltener aus Behörden oder aus der freien Wirtschaft.

Berufsbegleitende Kurse werden selten veranstaltet. Hervorzuheben ist jedoch, daß das Christliche Jugenddorfwerk seine rd. 900 Mitarbeiter ständig in einer großen Anzahl von Abendkursen zwecks Fortbildung erfaßt. Der Landesverband Hessen der Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind führt 6monatige praxisbegleitende Lehrgänge durch. Zweijährige berufsbegleitende Lehrgänge mit insgesamt 320 Stunden veranstaltet die Arbeitsgemeinschaft Eckart, evangelischer Erziehungsverband von Westfalen/Lippe, für nicht voll ausgebildete Mitarbeiter in Kinder- und Erziehungsheimen. Aber diese Kursform findet sich nur in Ausnahmefällen. In der Regel werden die Mitarbeiter in mehr oder weniger kurzen Kursen in Unterbrechung der Berufsarbeit fortgebildet. Über Zahl und Dauer der Fortbildungskurse außerhalb von Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam in den Jahren 1965/66 sowie über die Anzahl der Kursteilnehmer unterrichtet die Tabelle auf Seite 80, die allerdings nur einen — nicht genau in seiner Relation zum Gesamtbereich bestimmbaren — Ausschnitt wiedergibt.

Kurzkurse bis zu sieben Tagen überwiegen deutlich mit 92 v. H. Insgesamt sind Kurse mit einer Dauer bis zu 3 Tagen am häufigsten. Alle Kurse, die länger als eine Woche dauern, machen zusammen nur 8 v. H. der gesamten Kursanzahl aus. Sehr selten sind Kurse, die länger als einen Monat dauern. Sie finden sich bei einigen Fachverbänden des Diakonischen Werks, beim Jugendaufbauwerk und bei der Evangelischen Jugend der Landeskirche Hamburg. Dazu kämen noch die wenigen praxisbegleitenden Kurse, die hier nicht mitgezählt sind. Es ist anzunehmen, daß die durchschnittliche Teilnehmerzahl der Kurzkurse bedeutend höher liegt als die der längerdauernden; d. h., daß der Anteil der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen, der an kurzen (bis zu dreitägigen) Veranstaltungen teilgenommen hat, noch höher ist, als die Zahlen der Tabelle angeben. Sie zeigen die Bevorzugung von Kurzveranstaltungen nur trendmäßig an.

Fortbildungsveranstaltungen, vor allem auch solche von relativ kurzer Dauer, können durch intensive Vorbereitung der Teilnehmer wesentlich wirksamer gestaltet werden. Von dieser Möglichkeit machen fast alle Veranstalter in irgendeiner Weise Gebrauch, vor allem, indem sie spezielle für den Kurs geschaffene Unterlagen und Literaturhinweise zur Verfügung stellen. Häufig geben die Veranstalter an, daß sie von Kursbeginn Aufgaben stellen, gelegentlich auch Studienkreise und Arbeitsgemeinschaften anregen. Die Qualität der angebotenen Vorbereitungsmöglichkeiten und der Nutzen, den der einzelne Mitarbeiter daraus zieht und ziehen kann, dürften jedoch unterschiedlich sein.

Die Wirksamkeit von Fortbildungsmaßnahmen hängt ferner stark von den bei der Vermittlung der Fortbildungsinhalte verwendeten Methoden ab. Immer noch scheint das Referat mit anschließender Aussprache die größte Rolle zu spielen. Zwar geben die Veranstalter häufig an, in kleinen Gruppen zu arbeiten, doch handelt es sich bei der Kleingruppenarbeit wohl eher um ein nur gelegentlich gebrauchtes Verfahren. Diese Vermutung stützt sich auch auf die teilweise hohen durchschnittlichen Teilnehmerzahlen pro Kurs. Die Zahlen schwanken vor allem zwischen 20 und 60, mit einem deutlichen Schwerpunkt um 30. Es finden sich aber auch sehr kleine Gruppen mit 10 bis 20 Teilnehmern und hohe Durchschnittszahlen von 90 und 250. Doch schon bei Durchschnittszahlen von 40 stellt sich die Frage, inwieweit — unabhängig von der Methode — überhaupt noch der einzelne Mitarbeiter angesprochen werden kann. Relativ häufig versuchen die Veranstalter, durch audiovisuelle Hilfsmittel und Exkursionen den Kursstoff anschaulicher zu machen.

Der Erfolg von Fortbildungsmaßnahmen hängt auch davon ab, wie weit es gelingt, die Teilnehmer zur Aufnahme neuer Kenntnisse anzuregen. Ein Beweggrund wäre z. B. die Aussicht auf Aufstiegsmöglichkeiten, höhere Gehaltseinstufung, qualifiziertere Tätigkeit usw. Formelle Berechtigungen ergeben sich aber nur selten aus der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Da es meist keine vertraglich festgelegten Berechtigungen gibt, legen Teilnehmer und Veranstalter nur selten Wert darauf, Fortbildungskurse durch Prüfung und Zeugnis abzuschließen. Doch können die Besucher häufig Teilnahmebescheinigungen erhalten.

Eine weitere Möglichkeit, den Erfolg der Fortbildungskurse zu verstärken und zu sichern, stellen die verschiedenartigen Formen der Beratung der Teilnehmer nach Abschluß der Kurse dar: Die Teilnehmer erhalten so gut wie immer Hinweise auf Literatur, Material, spezielle Beratungsdienste und Fortbildungsmöglichkeiten, oft auch Literatur und spezielle Arbeitsunterlagen für das Selbststudium. Systematisch und kontinuierlich betriebene Praxisberatung dürfte jedoch nicht allzu häufig sein.

Aus den vorliegenden Kursthemen ergibt sich der Eindruck, daß es den Veranstaltern um folgende Schwerpunkte geht: Selbstverständnis und anthropologische Grundlegung der Jugendhilfearbeit, allgemeinbildende Themen, Ergebnisse der Sozial-, Kinder- und Jugendforschung und Einführung in die Methoden der Jugendhilfe.

Die Frage, wie weit im einzelnen die ausgewählten Inhalte an Kenntnisstand und Bedürfnisse der Mitarbeiter anschließen, ist aus dem vorliegenden Material schwer zu beantworten. Vielfach scheint die Tendenz zu bestehen, vielerlei Informa-

tionen in kurzer Zeit Mitarbeitern aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern anzubieten.

Nicht selten haben die Veranstalter von Fortbildungsveranstaltungen Schwierigkeiten, die vorgesehene Zahl von Teilnehmern zu gewinnen. Dies mag damit zusammenhängen, daß nur ein relativ eng umschriebener Kreis von Mitarbeitern verpflichtet ist, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auf der anderen Seite gibt es eine Reihe von Hindernissen, die dem einzelnen Mitarbeiter die Teilnahme erschweren: an erster Stelle steht die Nichtgewährung von Sonderurlaub und Dienstbefreiung, wenn infolge Personalmangels keine Vertretung gefunden werden kann. Ein weiteres Hindernis dürfte der in vielen Fällen erhobene Kostenbeitrag sein. Er ist zwar meist gering, bildet aber doch für schlechtbezahlte Mitarbeiter — besonders wenn es sich um längerdauernde Kurse handelt — eine fühlbare Belastung. Dazu kommen oft noch die Fahrtkosten, die nicht immer vom Anstellungsträger erstattet werden. Prinzipiell wäre erwünscht, daß für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die schließlich der für den Träger geleisteten Arbeit zugutekommt, dem Mitarbeiter keine nennenswerten Kosten entstehen.

Die durchschnittlichen Kosten pro Teilnehmer und Tag schwanken zwischen 8 DM und 98 DM. Der Schwerpunkt liegt deutlich um 20 DM bis 25 DM. Zwar findet der Aufwand für die Fortbildung seine Grenzen an den finanziellen Möglichkeiten der Träger, aber andererseits kann eine qualifizierte Fortbildung kaum mit Beträgen von 8 DM bis 15 DM bestritten werden. Die Fortbildungsveranstaltungen werden unterschiedlich finanziert. Im Bereich der Wohlfahrtsverbände werden die Kosten bis auf wenige Ausnahmen aus eigenen Mitteln der Fortbildungsträger und aus Zuschüssen der öffentlichen Hand. Ähnlich verhält es sich im Bereich der Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend Deutschlands. Beim Jugendaufbauwerk und beim Bund der Deutschen Katholischen Jugend werden 2/3 oder mehr der Gesamtkosten zu je verschieden großen Anteilen von den entsendenden Anstellungsträgern und den Teilnehmern auf der einen sowie von der Öffentlichen Hand auf der anderen Seite getragen. Beim Bund der Deutschen Landjugend sind der Teilnehmer, der Fortbildungsträger und die Öffentliche Hand mit wechselnden Anteilen an den Gesamtkosten beteiligt; andere Kostenträger gibt es hier kaum.

Als wohl bedeutendstes Hindernis steht nach Auffassung der freien Träger einer kontinuierlichen Fortbildungsarbeit entgegen, daß Mitarbeiter der Jugendhilfe nur schwer für längerdauernde Kurse oder in regelmäßigen Abständen für kürzere Kurse freigestellt werden können. Dazu kommt die starke Fluktuation der Mitarbeiter in manchen Bereichen, oft auch die Beschränktheit der finanziellen Mittel der Veranstalter. Weiterhin erschwert das unterschiedliche Ausbildungsniveau der Mitarbeiter die notwendige Anpassung der Fortbildungsinhalte an die Bedürfnisse der Teilnehmer. Ein grundsätzliches Problem jeder Ausbildung und somit auch der Fortbildung im Bereich der Jugendhilfe sind die mehr oder weniger großen Schwierigkeiten, die die Teilnehmer bei der Anwendung theoretischer Kenntnisse auf ihre praktische Tätigkeit haben. Jugendaufbauwerk und Landesjugendpfarrämter nennen als zusätzliche Schwierigkeiten das Fehlen von trägereigenen Fortbildungsstätten. Die Klage, daß qualifizierte Kräfte schwer zu bekommen seien, findet sich beim Bund der Deutschen katholischen Jugend und den Wohlfahrtsverbänden. Schließlich fehlt es nach Auffassung der Wohlfahrtsverbände und einiger Jugendverbände an Angeboten in der Fortbildung, die geeignet sind, gezielt und praxisbezogen den Mitarbeitern die unerläßlichen, für eine fruchtbare Arbeit dringend erforderlichen Hilfen und Anregungen zu geben. Nach Meinung verschiedener Träger fehlt es weitgehend noch an Konzeptionen für eine Fortbildung, die inhaltlich mehr als nur die Aufarbeitung negativer Erfahrungen zum Gegenstand haben. Von Ausnahmen abgesehen, lassen die Angaben der Träger auch einen Mangel an koordinierten Fortbildungsplänen erkennen.

Die Pläne für weitere Fortbildungsveranstaltungen streben soweit aus der Umfrage ersichtlich, nur selten grundsätzliche Veränderungen (z. B. Gliederung in Grund- und Aufbaukurse, evtl. mit Zulassungsbeschränkung oder Prüfung) an, sondern beschränken sich meist auf Weiterführung und Ausbau des schon Bestehenden. Einige Angaben lassen vermuten, daß es oft an Zeit und Abstand fehlt, das eigene Konzept immer erneut zu überdenken und infragezustellen.

V. Fortbildung an Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam im Bereich der freien Jugendhilfe

An die Darstellung der Fortbildungsmaßnahmen der freien Träger soll sich, um das Bild zu ergänzen, die Schilderung der Arbeit anschließen, die Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam leisten. Es handelt sich dabei vor allem um die unter VIII genannten zentralen Akademien, um evangelische Bildungsstätten und Akademien, um katholische Bildungswerke und um Bildungsstätten mit dem Schwerpunkt politischer Bildung. Auch hier kann kein umfassendes Bild, sondern lediglich ein Ausschnitt gegeben werden.

Nur einige Fortbildungsstätten beschäftigen sich ausschließlich mit der Fortbildung von Mitarbeitern der Jugendhilfe, für andere ist das nur eine von mehreren Aufgaben. Kontinuierliche Fortbildungsarbeit wird seit den 50er, oft erst seit den 60er Jahren geleistet; einige wenige Stätten können schon auf jahrzehntelange Arbeit zurücksehen. Die meisten arbeiten überwiegend auf Bundes-, einige bevorzugt auf Landesebene.

Diese Fortbildungsstätten, die zum beträchtlichen Teil aus öffentlichen Mitteln unterhalten werden, stehen Mitarbeitern aus den Bereichen der freien und öffentlichen Jugendhilfe gleichermaßen offen,

wie auch die unter II 2 genannten landeseigenen Institutionen.

Etwa die Hälfte der befragten Fortbildungsstätten führt Veranstaltungen mit anderen Trägern oder Einrichtungen gemeinsam durch. Allerdings ist wenig darüber ersichtlich, in welchem Umfang und welcher Form das geschieht. Evangelische Akademien, soweit sie überhaupt mit anderen Trägern zusammenarbeiten, veranstalten ihre Fortbildungskurse überwiegend mit Verbänden der gleichen Konfession gemeinsam. Nur wenige Fortbildungsstätten arbeiten mit Ausbildungsstätten zusammen.

Die Leiter der Fortbildungsstätten haben verschiedene Ausbildungen. Bei den evangelischen Fortbildungsstätten und der Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Sozialer-Bildungswerke haben theologisch ausgebildete Kräfte die Leitung. Die übrigen Fortbildungsstätten werden hauptsächlich von sozialwissenschaftlich Ausgebildeten, von Pädagogen, Sozialarbeitern, Wohlfahrtspflegern, Jugendpflegern, Philologen u. a. geleitet. Sie vertreten die Fachgebiete: Pädagogik, einschließlich Sozialpädagogik, Theologie, Agrarsoziologie- und -politik, Philologie, Recht, Soziallehre. Die nebenberuflichen und ehrenamtlichen Dozenten, die offenbar das Gros der ständigen Mitarbeiter ausmachen, kommen überwiegend aus dem eigenen Verband, zum Teil auch von Hochschulen, aus anderen Fachverbänden und Behörden.

Auch die Fortbildungsstätten veranstalten relativ selten berufsbegleitende Abend- und Aufbaukurse. Einige Ausnahmen von modellhaftem Charakter sind weiter unten beschrieben. Über Gesamtzahl und Dauer der 1965/66 veranstalteten Kurse und die Zahl der Teilnehmer läßt sich aufgrund des vorliegenden Materials kein zuverlässiges Bild gewinnen. Einen ungefähren Eindruck mögen jedoch die folgenden sich auf die erfaßten Fortbildungsstätten beziehenden Angaben vermitteln:

Fortbildungsveranstaltungen trägereigener Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam

Zahl der Kurse/Dauer, Teilnehmerzahl
(1. Januar 1965 bis 31. Dezember 1966)

Summen	Dauer der Kurse			Gesamtzahl der Kurse	Gesamtzahl der Kursteilnehmer
	bis 7 Tage	1 bis 4 Wochen	über 4 Wochen		
Gesamt					
absolut	373	152	15	540	ca. 11 800
in % . .	*69*	*28*	*3*	*100*	

Auch unter den Veranstaltungen der Fortbildungsstätten mit festem Dozententeam überwiegen hiernach Kurzkurse, mehr als $^2/_3$ aller Kurse dauern 7 Tage oder weniger. Aber hier findet sich ein stärkerer Anteil von Lehrgängen, die 1 bis 4 Wochen dauern (fast $^1/_3$). Nur langdauernde Kurse von über 4 Wochen veranstaltet — laut eigener Angaben — das Johann-Gregor-Breuer-Institut, Köln, (4 Kurse in den Jahren 1965/66). Langfristige Kurse finden ferner statt bei der Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit, der Victor-Gollancz-Akademie für Jugendhilfe, der Staats- und Heimpolitischen Bildungsstätte Heiligenhof, der Landjugendakademie Klausenhof, dem Seminar des Burckhardt-Hauses und der Evangelischen Jugendakademie Radevormwald.

Die gebräuchlichsten Methoden bei der Durchführung von Kursen sind Referate mit anschließender Aussprache und Arbeit in kleinen Gruppen. Sie werden von allen Fortbildungsstätten angewendet und oft noch für die besten Methoden gehalten. Offensichtlich wird hier häufiger in kleinen Gruppen gearbeitet als bei den Kursen, die von den freien Trägern veranstaltet werden. Auch audiovisuelle Hilfsmittel benutzen die Fortbildungsstätten häufiger, vermutlich weil sie über eine bessere Ausrüstung verfügen.

Das Methodenbewußtsein ist in einigen wenigen Fortbildungsstätten stärker entwickelt. Die Evangelische Landjugendakademie z. B. sieht deutlich das Problem, daß die Änderung von Fehleinstellungen der Mitarbeiter eine der Hauptaufgaben der Fortbildung darstellt, die Änderung von Einstellungen aber ein nur schwer in Gang zu bringender Prozeß ist. Deshalb benutzt die Akademie Referate nur als Einstieg in die weitere Arbeit. Sie versucht, durch formelle und informelle Beteiligung der Teilnehmer an Planung, Durchführung und Auswertung der Kurse und vor allem dadurch, daß gruppenpädagogische Methoden eine große Rolle im Kursverlauf spielen, Lernprozesse vom einzelnen Teilnehmer und von der Gruppe her anzuregen. So soll der Teilnehmer nicht nur Kenntnisse wirklich selber erarbeiten, sondern auch Fehleinstellungen und Vorurteile ändern.

Bei den Fortbildungsstätten ist ein Abschluß der Lehrgänge mit Prüfungen, Zeugnissen und formellen Berechtigungen ebenfalls selten; häufiger werden Teilnahmebescheinigungen ausgestellt. Von vorhandenen Möglichkeiten, etwa der, ein „Diplom für kirchliche Mitarbeiter" zu erhalten, machen die Teilnehmer von Fortbildungsveranstaltungen wenig Gebrauch, vermutlich, weil die Fortbildung zu wenig institutionalisiert ist. Weder ist es den Mitarbeitern ohne weiteres möglich, an Aufbaukursen oder längeren Kursen teilzunehmen, noch sind mit dem erfolgreichen Besuch vertraglich festgelegte Aufstiegsmöglichkeiten verbunden.

Im Unterschied zu den Verbänden erwähnen die befragten Fortbildungsstätten keine Schwierigkeiten, die vorgesehene Teilnehmerzahl zu gewinnen, obwohl auch nach ihren Angaben Verpflichtung zur Teilnahme nur gelegentlich für bestimmte Personenkreise besteht, z. B. Kurse für Gemeindehelferinnen im Anerkennungsjahr und für Jugendprediger. Der Anteil der Mitarbeiter, die auf Weisung des Anstellungsträgers teilnehmen, ist verschieden groß.

Während im großen und ganzen bei den Veranstaltungen der Fortbildungsstätten die durchschnitt-

lichen Kosten pro Teilnehmer und Tag bei 20 DM bis 25 DM liegen, fallen die hohen Beträge auf, die einige Fortbildungsstätten aufwenden: Die Akademie für Jugendfragen, die Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit, die Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe und die Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen errechnen Kosten von 55 DM bis 90 DM pro Teilnehmer und Tag. Die Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Sozialer Bildungswerke kommt auf Beträge zwischen 35 DM und 60 DM.

Die entsendenden Anstellungsträger sind häufig, wenn auch nur mit einem geringen Anteil, an den Gesamtkosten der Fortbildung beteiligt. Die Teilnehmer haben fast immer zu den Kosten beizutragen, und zwar entfällt auf sie oft $^1/_3$ der Gesamtkosten; allerdings ist zu vermuten, daß die Teilnehmer vom Anstellungsträger einen Zuschuß erhalten. Die Fortbildungsstätten können nur selten angeben, welchen Anteil dieses Drittels der Mitarbeiter wirklich selbst zahlt. Im allgemeinen teilen sich Fortbildungsstätten und Öffentliche Hand zu unterschiedlichen Anteilen in die rechtlichen $^2/_3$ der Gesamtkosten. Sonstige Geldquellen werden fast nie genannt.

Die Fortbildungsstätten nennen als Schwierigkeiten der Teilnehmer: Mangel an Förderung durch die Anstellungsträger, finanzielle Belastung, unterschiedliches geistige Niveau, geringe Technik des geistigen Arbeitens, Mangel an Zeit für Nach- und Vorbereitung der Kurse wie für selbständige Lektüre. Ihnen selbst als Veranstaltern stellen sich u. a. folgende Probleme: Der föderative Aufbau des Trägerverbandes hemmt die durchzuführenden Maßnahmen; finanzielle Schwierigkeiten verhindern qualitativen und quantitativen Ausbau; zu kurze Dauer der Kurse läßt keine tiefergreifende Arbeit zu.

Einige Fortbildungsstätten erstreben Systematisierung der Fortbildung im Sinne eines gestuften Aufbaus von Kurszyklen.

Das Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit e. V., Josefstal, fordert, Ausbildung, Zusatzausbildung und Fortbildung als ein Gesamtsystem zu sehen. In diesem größeren Rahmen wäre eine Reform der Ausbildung nötig sowie Ergänzung durch Zusatzausbildung. Die Fortbildung sollte institutionalisiert werden.

Auf dem Gebiet der Jugend- und Sozialarbeit leisten neben den eigentlichen Fortbildungsstätten und neben Ausbildungsstätten, die auch Fortbildung betreiben, verschiedenartige Institutionen der Erwachsenenbildung einen beachtlichen Beitrag zur Fortbildung der Mitarbeiter. Aus der Vielfalt der Erwachsenenbildungsstätten seien hier — aus Mangel an Zahlenmaterial — beispielhaft zwei kirchliche Akademien herausgegriffen, die im wesentlichen den württembergischen Raum betreuen, aber auch überregionale Veranstaltungen abhalten, nämlich die Evangelische Akademie Bad Boll und die Katholische Akademie in Stuttgart-Hohenheim. In der Zeit vom 1. Januar 1965 bis 31. Dezember 1966 wurden von diesen beiden Akademien insgesamt 20 Tagungen (15 Bad Boll, 5 Hohenheim) abgehalten, an denen ausschließlich hauptberufliche Mitarbeiter aus dem Bereich der Jugendhilfe teilnahmen, und zwar rund 1180 Personen (830 Bad Boll, 350 Hohenheim). Im gleichen Zeitraum fanden ferner rund 60 Tagungen (40 Bad Boll, 20 Hohenheim) statt, an denen neben Mitarbeitern aus der Jugendhilfe auch Sozialarbeiter, Lehrer und Fachleute aus anderen Gebieten der Jugend- und Sozialarbeit teilnahmen, insgesamt 3760 Personen (2490 Bad Boll, 1270 Hohenheim). Die insgesamt 80 Tagungen dauerten bis auf 2 Ausnahmen nicht länger als drei Tage.

VI. Modelle systematischer Fortbildungsarbeit

Aus der schwer überschaubaren Vielfalt von Fortbildungsaktivitäten hebt sich das Wirken einiger weniger Fortbildungsstätten heraus. Sie versuchen, zum Teil unter bewußter Einschränkung der Kurs- und Teilnehmerzahl, Grundlagen effektiver Fortbildung zu erarbeiten. In ständiger praktischer Erprobung und Verbesserung entwickeln sie Modelle für Methodik und Didaktik der Fortbildung. Bisher werden solche Modelle vor allem für die Fortbildung von leitenden Kräften der Jugendhilfe erprobt. Besonders qualifizierte Kräfte arbeiten dabei — oft nebenberuflich — als Kursleiter, Referenten, Mentoren. Einige beispielhafte Ansätze seien hier dargestellt. Ergänzend wird dazu auf die Selbstdarstellungen zentraler Akademien verwiesen (Anlage 3).

a) Die Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe betrachtet es als ihre besondere Aufgabe, leitende Mitarbeiter der außerschulischen Jugendhilfe und qualifizierte Fachkräfte der Sozialarbeit in vorwiegend längerfristigen Fortbildungskursen in ihrer beruflichen Qualifikation zu fördern. Für besonders wichtig hält die Victor Gollancz-Akademie eine gründliche Vorbereitung der Fortbildungsveranstaltungen. Diesem Ziel dient die systematische Beobachtung des Feldes der Jugendhilfe durch ein Team von wissenschaftlichen Fachkräften und die laufende kritische Sichtung der wissenschaftlichen Literatur, die für die Jugendhilfe von Bedeutung ist.

   Für die Planung und Durchführung ihrer Fortbildungsveranstaltungen hat die Victor Gollancz-Akademie ein Dreistufensystem entwickelt.

   Jedem Lehrgang gehen ausgedehnte feldanalytische Beobachtungen voraus. Die Strukturen der Praxisbereiche, der Ausbildungsgänge und der Fortbildungsmotivationen der Teilnehmer werden festgestellt (u. a. durch Interviews, Fragebogen) und im Zusammenhang von Fachliteratur und Tendenzen im jeweiligen Anwendungsgebiet (z. B. Strafrechtsreform bei den Lehrgängen „Junge Menschen vor Gericht" oder Reformpläne für die Ausbildung von Sozialpädagogen für einen Lehrgang mit Dozenten dieser Fachschulen) analysiert. Die Akademie veranstaltet für diese Vorbereitungen 2 bis 3 Studientage mit mehrtägiger Dauer pro Lehrgang.

   Die zweite Stufe ist der Lehrgang selbst. Ihr Ziel ist nicht eine umfassende Stoffvermittlung zum Thema, sondern die exemplarische Behandlung eines Teil-

themas, um den Teilnehmern größten Raum zur Reflexion zu geben und Anregungen modellartig für die Praxis einzuüben (z. B. in Gruppenarbeit, Seminaren, im Rollenspiel). In den Halbjahreslehrgängen „Soziale Einzelhilfe und Praxisberatung" werden Vorlesungsreihen in Basisdisziplinen und Methoden ergänzt durch praktische Mitarbeit in Einrichtungen wie Jugend- und Sozialämter oder Erziehungsberatungsstellen und durch Einzelsupervision.

Die Auswertung des Lehrgangs mit den Teilnehmern, dem Leitungsteam und die sich anschließende schriftliche Auswertung durch einen Akademie-Dozenten bilden die dritte Stufe. Der Lehrgangsablauf wird zu den vorher erarbeiteten Plänen und zur Reaktion der Teilnehmer in kritische Beziehung gesetzt, inhaltliche und methodische Vorschläge werden entwickelt, Empfehlungen an den Akademie-Ausschuß formuliert.

b) Die Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit in Frankfurt/Main will eine Forschungs- und Bildungsstätte für Sozial- und Jugendarbeit sein, besonders zur Anleitung und Weiterbildung leitender Mitarbeiter, und die Gründung eines öffentlich-rechtlichen Trägers für diese Aufgaben vorbereiten. Die Akademie hat in ihrer bisherigen Arbeit zwei modellhafte Formen von 18monatigen Fortbildungskursen entwickelt: Verbindung von theoretischen Seminaren und Lernen am Arbeitsplatz (unter Anleitung von Mentoren). In einem Kurs über „Praxisanleitung" sollen 25 qualifizierte Sozialarbeiter (strenge Auswahlkriterien) befähigt werden für Aufgaben der Praxisanleitung. Der Kurs besteht aus einem 4wöchigen Einführungsseminar und 6 weiteren ein- bis zweiwöchigen Seminaren, die Sach- und vor allem Methodenkenntnisse vermitteln. Dazu arbeiten die Teilnehmer am eigenen Arbeitsplatz. Dabei werden sie in höchstens 14tägigen Abständen von fachlich besonders qualifizierten Mentoren beraten (Fallbesprechung). Dieser Wechsel von Aufnehmen neuer Kenntnisse und deren geleiteter Anwendung auf die eigene Arbeit fördern einen kontinuierlichen und tiefgreifenden Lernprozeß.

Verbindung von Fernstudium am eigenen Arbeitsplatz (unter Anleitung von Mentoren) und vier 14tägigen Seminaren über Grundlagenwissen, über „Die leitende Tätigkeit in der Sozial- und Jugendhilfe". Am Anfang des Kurses wird in Einzelberatung mit jedem der 25 Teilnehmer ein individueller Studienplan (freie Fächerwahl) zusammengestellt. Fachleute für jedes Fachgebiet stellen in 5 bis 10 Lehrbriefen den Gegenstand dar, geben Literaturhinweise, stellen Aufgaben und korrigieren sie. Daneben muß jeder Teilnehmer eine kleine empirische Forschungsarbeit durchführen. Nach erfolgreichem Abschluß des Kurses erhält der Teilnehmer eine Bescheinigung über seine Qualifikation für eine leitende Tätigkeit in der Sozial- und Jugendhilfe.

c) Das Studienzentrum für Evangelische Jugendarbeit in Josefstal/Schliersee hat seit 1962/63 ein Dreistufenmodell der Fortbildung von Ausbildern und Beratern für nebenberufliche Mitarbeiter der Jugendhilfe erfolgreich praktiziert. Es soll dazu führen, daß die Teilnehmer lernen, die eigene Praxis in der Jugendarbeit „kritisch zu durchschauen und zu verbessern". Die Teilnehmer besuchen in Jahresabständen drei aufeinander aufbauende 14tägige Kurse, in denen ein theologisch-anthropologischer und soziologisch-psychologisch-pädagogischer Arbeitsgang nebeneinander laufen. Auch hier ist kennzeichnend für das didaktische und methodische Vorgehen, wie stark die Eigenaktivität des Teilnehmers angeregt wird: Anhand von vorgelegtem Material (Bibeltexten, Selbstzeugnissen von Jugendlichen, Ergebnissen soziologischer Untersuchungen usw.) werden Fragen gestellt, diskutiert und Konsequenzen, vor allem methodischer Art, für die eigene Jugendarbeit besprochen. Im ersten Kurs geht es um allgemeine Grundlagen, darauf aufbauend in den folgenden um speziellere Themen. Gruppenpädagogische Gesichtspunkte bestimmen die Kursdurchführung. Der kleine Teilnehmerkreis ermöglicht die aktive Teilnahme aller. Eine Abordnung der Teilnehmer gehört zum Leitungsteam, das die Kurse ständig kritisch kontrolliert; die Tagleitung geht reihum.

d) Aus der Arbeit der Akademie für Jugendfragen in Münster seien zwei vorläufige Modelle von langfristigen Kursen (sogenannte Zusatzausbildungen) herausgegriffen:

Die Akademie veranstaltet 4wöchige Kurse für Jungpriester und Studierende der Theologie. Jeweils 3 Seminare ordnen sich zu einem Zyklus. Die einzelnen Kurse bauen thematisch aufeinander auf: Der erste will eine Situationsanalyse geben, der zweite der Selbstreflexion der Erzieher dienen, der dritte vermittelt Methoden. Für die Teilnehmer ist es weder obligatorisch, an allen drei Kursen teilzunehmen, noch die Reihenfolge einzuhalten. Nach dem Besuch dreier Seminare können die Teilnehmer eine Prüfung ablegen und ein kirchlich anerkanntes „Diplom für kirchliche Jugendarbeit" erhalten. Sie machen jedoch selten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Für die Absolventen findet jährlich ein 3tägiges Seminar, eine Art Praxisberatung, statt, in dem Erfahrungen ausgetauscht und Fälle analysiert werden.

Für ausgewählte Sozialarbeiter bietet die Akademie zweijährige Zusatzausbildung in Gruppenarbeit und Einzelfallhilfe an. Deutsche und ausländische Fachkräfte vermitteln die zugehörigen Grundlagenkenntnisse in Psychologie, Soziologie und Psychiatrie. Die Methodenschulung wird ergänzt durch begleitende Praxisberatung (Supervision). Die Teilnehmer sollen befähigt werden zu eigener Arbeit und zur Mitarbeit an der methodischen Weiterentwicklung der Sozialarbeit. Bei diesen Zusatzausbildungen mit kleinen Teilnehmerzahlen versucht die Akademie, durch Wechsel der Methoden (Referat, Gespräche, Arbeitsgemeinschaften, Bereitstellen von Arbeitspapieren, schriftlicher, berufsbegleitender Beratung) die Eigenaktivität der Teilnehmer und der Gruppe als ganzer in Gang zu bringen.

e) Das Diakonische Werk baut die bisherige Fortbildungsarbeit schrittweise und im zunehmenden Maße in seine Diakonische Akademie ein. Der in den Jahren 1964/65 konzipierte Akademieplan ist inhaltlich wie formal sehr umfassend und zielt auf Kontinuität ebenso, wie auf Weiterentwicklung und Verbesserung von Methodik und Didaktik ab. Um den Akademieveranstaltungen eine gute Startbasis zu sichern, werden die Kursprogramme jeweils ein halbes Jahr vor Beginn im Kreise der Mitarbeiter vorbereitet. Die Teilnehmer erhalten Einführungsmaterial vor Kursbeginn zugeschickt. Zur Erfolgskontrolle der Kurse und zur Verbesserung der Fortbildungs-Methodik wird einmal schon während der Kurse eine selbstkritische Betrachtung durchgeführt, zum anderen werden die Teilnehmer vierteljährlich nach Kursende über den Gewinn befragt, den ihnen die Fortbildungsveranstaltung gebracht hat. Aus diesen Erfahrungsquellen werden dann Änderungsvorschläge für weitere Kursplanung erarbeitet.

f) Die Evangelische Jugendakademie in Radevormwald veranstaltet einjährige Oberseminare für Leitungs-

kräfte evangelischer Jugendarbeit, die durch ein Examen vor einem kirchlichen Prüfungsausschuß abgeschlossen werden. Daneben gibt es dreistufige Aufbauseminare. Alle diese Formen sollen weiter entwickelt werden, so daß sie auf andere Themen übertragbar sind. Es ist zu hoffen, daß die Ergebnisse solcher und auch künftig zu leistender Pionierarbeit in weitem Umfang aufgegriffen und bei der Planung von Fortbildung berücksichtigt werden.

VII. Anleitung und Vorbereitung nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter im Bereich der freien Jugendhilfe

1. Wohlfahrtsverbände

Die Wohlfahrtsverbände sind trotz einer spürbaren Tendenz zur Professionalisierung auch heute weitgehend auf nebenberuflich und ehrenamtlich geleistete Mitarbeit angewiesen. Dabei spielen jüngere ehrenamtliche Mitarbeiter, wie etwa Studenten und Schüler, eine erhebliche Rolle. Hinzuweisen ist auch auf lang- und kurzfristige Freiwillige Soziale Dienste der Jugend.

Die dabei aktualisierte Hilfsbereitschaft ist eine gute Voraussetzung für spätere hauptberufliche oder ehrenamtliche Mitarbeit.

Aufgabenbereiche nebenberuflicher und ehrenamtlicher Mitarbeit sind vor allem:

Vormundschaften, Beistandschaften, Pflegschaften, Gemeindewaisenrat, Hilfe für behinderte Kinder;

Mitarbeit in Beratungsstellen (Familien-, Erziehungs-, Eheberatung, Mütterhilfe, Telefonseelsorge u. a.);

Mithilfe in Einrichtungen der Jugendhilfe (Säuglings-Kinder- und Erziehungsheime u. a. durch Freizeithilfen, durch Patenschaften für Heimkinder, Mithilfe in Kindergärten), Betreuung von Familien mit Kindern in öffentlicher Erziehung;

Hilfen für gefährdete Jugendliche durch Erziehungsbeistandschaften, in der Gefährdetenfürsorge, in der Süchtigenfürsorge, insbesondere für jugendliche Trinker; in der Jugendgerichts- und Straffälligenhilfe; in der Bahnhofsmission;

Jugendschutz;

Betreuung ausländischer Jugendlicher;

Einzelmaßnahmen, wie Hilfe für Kinder aus Notquartieren und Obdachlosenlagern, Fahrschülerbetreuung und Schularbeitsbeaufsichtigung; Hauspflege und Nachbarschaftshilfe; spontane Hilfsaktionen verschiedener Art;

Bildungsarbeit, z. B. in Mädchenbildungsseminaren, Mütterschulen, Vorbereitung und Durchführung freiwilliger sozialer Dienste, Vortrags- und Lehrtätigkeit im Rahmen der Bildungsarbeit, auch bei Fortbildungsveranstaltungen aller Art;

Mitarbeit in Vorständen und Ausschüssen, wie Jugendwohlfahrtsausschüssen, Diakonieausschüssen in den Gemeinden u. a.

Die Aufgaben des nicht hauptberuflichen Mitarbeiters sind inhaltlich und zeitlich begrenzt. Die Einzelleistung innerhalb dieses begrenzten Rahmens kann der eines hauptberuflichen Mitarbeiters jedoch qualitativ gleichkommen. Ehrenamtliche Arbeit kann aber darüber hinaus auch initiativ neue Aufgaben aufgreifen und Vorläufer für hauptberufliche Tätigkeit werden.

Bei der Anleitung und Vorbereitung der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter ist die Koordinierung der jeweiligen Aufgaben mit dem zeitlichen, sachlichen und geistigen Leistungsvermögen des Helfers wichtig. Anleitung und Vorbereitung geschehen durch Fachkurse, schriftliche Unterweisung und durch arbeitsbegleitende Maßnahmen. Bei den Fachkursen reicht das Angebot von zentralen Veranstaltungen mehrwöchiger Dauer bis zu örtlichen Abend- und Wochenendkursen. Das unterschiedliche Bildungsniveau macht gelegentlich Mühe, die Gemeinsamkeit der Aufgabe und des Engagements wirkt jedoch meist ausgleichend. Schwierigkeiten bereitet der Zeitaufwand, da die nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter fast immer noch andere berufliche oder familiäre Verpflichtungen haben. Deshalb erreichen auswärtige zentrale Kurse von längerer Dauer immer nur einen relativ kleinen Kreis. Finanzielle Schwierigkeiten spielen insofern eine Rolle, als die Träger häufig nicht in der Lage sind, für einen größeren Kreis ehrenamtlicher Mitarbeiter die Teilnahme an längeren, auswärtigen und dadurch kostspieligen Kursen zu finanzieren.

Eine spezielle Fortbildungsstätte unterhält bisher nur der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband im Wilhelm-Polligkeit-Institut in Frankfurt. Der Deutsche Caritasverband und das Diakonische Werk bereiten je eine Fortbildungsakademie in Freiburg und Stuttgart vor.

Im allgemeinen werden die Veranstaltungen in eigenen Häusern durchgeführt. Die Veranstaltungen haben teils Lehrgangscharakter unter Verwendung moderner didaktischer und methodischer Erkenntnisse — vor allem der Gruppenpädagogik —, teils sind es kurze Arbeitstagungen mit Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches und der Information. Die meisten Kurse wurden ausgeschrieben. Die Auswahl erfolgt in der Regel durch den Träger der Arbeit, in welcher der Mitarbeiter seine Aufgabe finden soll oder gefunden hat. Die angebotenen Kurse werden gern in Anspruch genommen, wenn der Aufwand an Zeit und Kosten tragbar ist. Örtlich und zeitlich günstig gelegene Veranstaltungen, die leicht neben beruflichen und familiären Pflichten wahrgenommen werden können, kommt die größere Bedeutung zu. Einen Anreiz bieten Teilnahmebescheinigungen, vor allem dann, wenn sie zur Teilnahme an Aufbaukursen berechtigen.

Möglichkeiten einer Fortbildung durch Schulungsbriefe, Arbeitshilfen und einschlägiges Schrifttum werden nach Mitteilung der Verbände mangels ausreichender Erfahrung von den Mitarbeitern noch nicht in befriedigendem Umfang genutzt. Eine

erhebliche Rolle spielen die Zeitschriften der karitativen Fachverbände und Laienhelferorganisationen, die immer stärker auf die Bewältigung der Einzelfallhilfe abgestellt werden. Von den Spitzenverbänden herausgegebene Korrespondenzen orientieren auch die ehrenamtlichen Helfer.

Nach den bisherigen Erfahrungen kommt den arbeitsbegleitenden Maßnahmen wachsende Bedeutung zu. Sie ermöglichen dem einzelnen Mitarbeiter vor allem eine positive Integration in das Arbeitsteam. Das ist auch unter dem Gesichtspunkt eines sich wandelnden Verhältnisses von hauptberuflichen Kräften zu den nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern wichtig. Beratungsstunden hauptberuflicher für ehrenamtliche Mitarbeiter zur Besprechung von Einzelfällen haben sich als zweckmäßig erwiesen.

2. Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk

Die Träger der Jugendsozialarbeit versuchen ihrer Aufgabenstellung durch verschiedene Einrichtungen und Maßnahmen gerecht zu werden:

Jugendwohnheime, Heime mit Pflegevorschulen, Heime mit Förderschulen für spätausgesiedelte Jugendliche, Heime als Übergangshilfen nach Delinquenz;

Jugendgemeinschaftswerke zur Eingliederung jugendlicher Zuwanderer und Spätausgesiedelter;

Bildungsmaßnahmen, wie allgemeine Bildungshilfen, berufsbezogene und gesellschaftsbezogene Grundausbildungslehrgänge, die Berufsausbildung begleitende Hilfen, Fortbildungslehrgänge für den zweiten Bildungsweg, Ausbildungshilfen für junge ausländische Arbeitnehmer.

Die nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter nehmen in der Jugendsozialarbeit vor allem folgende Aufgaben wahr:

Mitarbeit in Trägerschaften für Einrichtungen und Maßnahmen der Jugendsozialarbeit;

Mitarbeit im sozial-kulturellen und politischen Bereich;

Fachbezogene Mitarbeit, z. B. bei der Anleitung von Arbeitsgemeinschaften, bei beruflichen Grundausbildungs- und Fortbildungslehrgängen, bei Hilfen zur Berufsfindung und während der Berufsausbildung, in den Förderschulen für Spätaussiedler, in Pflegevorschulen usw.;

Sozialpädagogische Mitarbeit im Rahmen der Mitverantwortung in Heimen und Klubs.

Das Angebot zur Anleitung und Vorbereitung der erwachsenen nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter ist gegliedert nach Berufen und Berufsgruppen und umfaßt Studientagungen, Werkwochen und Kurse. Viele Mitarbeiter besuchen außerdem Veranstaltungen verschiedener Fortbildungsakademien, Berufsverbände und sozial und weltanschaulich gebundener Organisationen. Die Thematik des Bildungsangebotes, das allerdings durchaus nicht alle Mitarbeiter erreicht, umfaßt die individuelle Lage des Jugendlichen ebenso wie seine Eingliederung in die moderne Gesellschaft, Fragen der Gruppenpädagogik und Sozialprobleme des jeweiligen Tätigkeitsfeldes. Als Methoden werden das Referat mit anschließender Aussprache und die Erarbeitung eines Problems in verschiedenen Arbeitskreisen immer wieder vorrangig genannt. Eine Nachbereitung wird angestrebt durch persönliche Gespräche, praxisbegleitende Anleitung und Veröffentlichung von Referaten und Auswertungen in Fachzeitschriften.

Die Anleitung und Vorbereitung Jugendlicher, die im Rahmen der Mitverantwortung nebenberuflich und ehrenamtlich tätig werden, verlangt eigene Formen und Methoden. Für die Jugendlichen, die in Jugendwohnheimen ehrenamtlich mitarbeiten, werden Schulungswochen mit Seminarcharakter durchgeführt, mit kleinem Teilnehmerkreis, der Gruppenarbeit ermöglicht. Daneben stehen Wochenendkurse für interessenbezogene Gruppen aus Jugendwohnheimen. In den Jugenddörfern, die die Mitverantwortung besonders pflegen, werden die mitarbeitenden Jugendlichen in Wochenendseminaren und in Kursen auf ihre Aufgabe vorbereitet. Formen solcher Vorbereitung sind z. B. Sprechertagungen, Jahrestagungen der Klubs usw. Bei allen diesen Bildungsangeboten, die allerdings vielfach auf Teilbereiche der Jugendsozialarbeit beschränkt bleiben, werden Informationsvermittlung und modellartige Einübung miteinander verbunden.

Als Voraussetzungen für eine breiter angelegte Anleitung und Vorbereitung werden neben ausreichender Förderung angesehen: eine wissenschaftliche Durchdringung und Darstellung der Jugendsozialarbeit, die Erschließung der Inhalte und Formen außerschulischer Pädagogik für andere soziale und pädagogische Berufe, eine genügende Zahl gutausgebildeter hauptberuflicher Mitarbeiter und schließlich eine qualitativ gute Gestaltung der Praktika.

3. Jugendverbände

Mit dem Wandel der Jugendarbeit selbst hat sich auch das Bild von ehrenamtlichen Mitarbeitern stark verändert. Gefordert werden heute in gleicher Weise pädagogische und organisatorische Fähigkeiten und eine gute Allgemeinbildung. Ferner sind Grundkenntnisse der Entwicklungspsychologie und der Gruppenpädagogik wünschenswert. Darüber hinaus wird vom Mitarbeiter im Jugendverband auch Kontaktfähigkeit und Verhandlungsgeschick im Umgang mit außerverbandlichen Stellen erwartet. Charismatischen Ansprüchen und autoritären Zügen begegnet man weithin mit Skepsis. Wegen der hohen Anforderungen haben die Jugendverbände besondere Schwierigkeiten bei der Gewinnung geeigneter Mitarbeiter.

Seit Jahren werden von den Jugendverbänden, den Jugendringen, Jugendbildungsstätten und Jugendpflegern erhebliche Anstrengungen unternom-

men, ehrenamtliche Mitarbeiter auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Dennoch muß man davon ausgehen, das insgesamt nur etwa 60 bis 70 v. H. der tätigen Jugendgruppenleiter an einem entsprechenden „Leiter-Kurs" teilgenommen haben. Diese Vorbereitung in Jugendleiterkursen geschieht weitgehend unsystematisch und von Verband zu Verband verschieden. Ein einheitliches System der Jugendgruppenleiterausbildung gibt es bis jetzt nicht. Bei dem Mangel in potentiellen Mitarbeitern können die Jugendverbände solche Kurse für Jugendgruppenleiter auch nicht obligatorisch machen. Die zeitliche Begrenzung solcher Kurse macht es zudem erforderlich, in gedrängter Form, etwa an einem einzigen Wochenende, mehrere Bereiche der Jugendarbeit zu behandeln. Das Problem wird durch die in der Regel erheblichen Unterschiede in Vorbildung und Erfahrungsstand und Aufnahmefähigkeit noch verschärft. Die Pfadfinderorganisationen bilden in diesem Punkt eine positive Ausnahme.

Eine nüchterne Einschätzung der Situation wird davon ausgehen müssen, daß es bei der Vielfalt der Anforderungen kaum möglich ist, jeweils für alle Gebiete der freien Jugendarbeit in gleicher Weise geeignete Mitarbeiter heranzubilden. Es können daher zunächst nur gewisse grundsätzliche Erkenntnisse vermittelt werden; Spezialisierung ist nur in beschränktem Umfang möglich.

Anleitung und Vorbereitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter sind zunächst Aufgabe der Jugendverbände selbst. Daneben wird es allerdings in verstärktem Umfang an Dachverbänden und deren Bildungsstätten, aber auch an Einrichtungen der Erwachsenen- und Lehrerbildung liegen, Bildungsangebote für das Tätigkeitsfeld der Jugendverbandsarbeit zu entwickeln.

Obwohl es kein einheitliches Gesamtkonzept für die Anleitung und Vorbereitung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Jugendverbandsarbeit gibt, bestehen doch innerhalb einzelner Jugendverbände präzisere Vorstellungen, die einander in wesentlichen Punkten entsprechen. Viele Verbände streben die Form längerfristiger Lehrgänge von 8- bis 14tägiger Dauer in einer geeigneten Jugendbildungsstätte an. Dieser Kursform stehen jedoch meistens berufliche und familiäre Schwierigkeiten im Wege. Deshalb ist nach wie vor die am weitesten verbreitete Form der in seinem Wert begrenzte Wochenendlehrgang. In den größeren Städten haben sich daneben Abendseminare bewährt. Manche Jugendverbände und Jugendringe verfolgen einen Stufenplan nach Grund- und Aufbaukursen, wobei die Aufbaukurse in der Regel einer gewissen Spezialisierung dienen.

Die Vorbereitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern geschieht vielfach in Verbindung mit Freizeiten und Studienfahrten. Pfadfinderorganisationen, auch die Sozialistische Jugend Deutschlands — Die Falken —, betreiben ihre Mitarbeiterausbildung häufig in der Form stationärer Zeltlager oder Wanderlager. Zu erwähnen sind schließlich auch der Erfahrungsaustausch der Jugendleiter auf örtlicher Ebene innerhalb des eigenen Verbandes oder des Stadt- oder Kreisjugendringes und die Hilfen, die den Mitarbeitern durch verbandseigene Zeitschriften für ihre Führungskräfte und sonstiges Schrifttum an die Hand gegeben werden.

Als besonderes Problem wird von den Jugendverbänden die Ausbildung der Ausbilder genannt. In Zukunft dürfte es auch von der Heranbildung von Spezialisten auf bestimmten Gebieten der Jugendarbeit abhängen, ob wirkungsvolle und den Aufgaben angemessene Anleitung und Vorbereitung geleistet werden kann. Als weiteres Problem wird von den Verbänden häufig unterstrichen, daß die Inanspruchnahme der ehrenamtlichen Mitarbeiter durch ihre schulischen, beruflichen und familiären Verpflichtungen ein über die Gruppenarbeit hinausgehendes zeitliches Engagement praktisch unmöglich macht. Es sei aber unerläßlich, daß die ehrenamtlichen Jugendgruppenleiter dennoch eine ganze Reihe von anderen Aufgaben im Verband, im Jugendring, im Jugendwohlfahrtsausschuß wahrnehmen. Übereinstimmend drängen die Jugendverbände auf bundeseinheitliche Regelung eines bezahlten jährlichen Bildungsurlaubs. Ferner weisen die Verbände darauf hin, daß sie Jahr für Jahr eine erhebliche Zahl von bereits ausgebildeten ehrenamtlichen Mitarbeitern durch deren Einberufung zur Bundeswehr verlieren, da diese Mitarbeiter nach dem Wehrdienst nur selten in die Jugendverbandsarbeit zurückkehren. Schließlich wird die bisherige finanzielle Förderung der Anleitungs- und Vorbereitungskurse für ehrenamtliche Mitarbeiter durch Bund, Länder und Gemeinden oft als nicht ausreichend bezeichnet, da in den meisten Jugendverbänden die ehrenamtlichen Mitarbeiter einen erheblichen Teil der Kosten selbst aufbringen und daneben noch Verdiensausfälle in Kauf nehmen müssen.

4. Musische Jugendbildung

Die musischen Tätigkeitsfelder — Singen und Musizieren, Tanz, darstellendes Spiel, Werken, Fotografieren u. a. m. — sind wie kaum ein anderes Gebiet der Jugendhilfe auf ehrenamtliche Mitarbeiter angewiesen. Der Leistungsstand auf diesem Gebiet ist beachtlich hoch, die Zahl der in der musischen Bildung Tätigen jedoch so gering, daß die Mitarbeiter durchweg überfordert werden. Die nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeit geht nach Angaben der Träger zurück, so daß dem Bedürfnis nach musischer Bildung bei weitem nicht mehr entsprochen werden kann. Aufs Ganze gesehen ist die Herkunft der Mitarbeiter zunehmend breiter gestreut. Neben Lehrern und Seelsorgern wirken Fachkräfte verschiedener Gebiete mit, aber auch Personen, die ihr musisches Können nicht hauptberuflich verwenden.

Für das Gesamtgebiet des Musischen kann — ebenso wie wohl auch im sportlichen Bereich — normalerweise nicht klar unterschieden werden zwischen bloßer Teilnahme zum Zweck persönlicher Weiterbildung, Interesse an der Mitarbeit innerhalb

einer Gruppe und eigentlicher Mitarbeiterschulung. Eine systematische Anleitung und Vorbereitung der nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter in der musischen Jugendbildung, die sich vor allem auf die Entwicklung pädagogischer Fähigkeiten konzentrieren und gruppenpädagogische Möglichkeiten nutzbar machen müßte, gibt es bisher in größerem Umfang noch nicht. Anleitung und Vorbereitung werden jedoch gegenwärtig in Kursen und Wochenendtagungen musischer Vereinigungen, in Jugendbildungsstätten, in Veranstaltungen von Jugendverbänden, vor allem aber durch die Einwirkung der Musischen Bildungsstätte Remscheid geleistet. Ein planmäßiger Ausbau dieser Bemühungen wird von den Verbänden für notwendig gehalten, dabei wird vor allem der Wunsch nach mehr jüngeren nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern, nach besserer Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie nach Förderung von Leistungstreffen, Wettbewerben und musischen Wochen laut.

5. Studentische Verbände

Die ehrenamtliche Mitarbeit der Studenten geschieht, am Zeitaufwand gemessen, häufig ganzzeitlich. Das führt vielfach dazu, daß diese Mitarbeiter während ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ihr Studium nicht im notwendigen Umfang weiterführen können. Eine gute Anleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter wird weithin als elementare Voraussetzung für jeden Arbeitserfolg im studentischen Bereich angesehen und anerkannt.

Auf örtlicher Ebene werden sogenannte Kontinuitätstagungen der Allgemeinen Studentenausschüsse und der Studentenparlamente veranstaltet. Sie dauern zumeist 2 bis 3 Tage, finden etwa zweimal im Jahr statt und erreichen jeweils 40 bis 50 Studenten. Insgesamt werden von diesen Tagungen in der Bundesrepublik ca. 750 Mitarbeiter örtlicher Studentenvertretungen erfaßt.

Auf Bundesebene werden zweimal im Jahr Kontinuitätstagungen der AStA-Vorsitzenden durchgeführt. Sie dauern 4 bis 5 Tage, und es nehmen jeweils 30 bis 40 Studenten teil. Daneben finden regelmäßig sogenannte Schulungsseminare für bestimmte Fachbereiche statt, so für die Sozial-, Auslands-, Bildungs- und Hochschulreferenten sowie für die Leiter der Finanzreferate.

Nimmt man alle Veranstaltungen zusammen, dann wird jeder Mitarbeiter einer örtlichen Studentenschaft wenigstens auf einem Seminar angeleitet. Stellt man nur auf die Bundesseminare ab, die von den Themen und der Organisation her durchweg besser vorbereitet sind, dann ergibt sich, daß rd. 20 v. H. der örtlichen Mitarbeiter an einem solchen Seminar teilnehmen.

Hinzuweisen ist noch auf Veranstaltungen anleitender und vorbereitender Art, die von den Studentengemeinden auf örtlicher und Bundesebene durchgeführt werden. Auch hier läßt sich feststellen, daß rd. 25 v. H. der örtlichen Mitarbeiter an Seminaren auf Bundesebene teilnehmen.

VIII. Förderung der Fortbildung durch den Bundesjugendplan

Die Hilfen des Bundesjugendplanes für Maßnahmen der Fortbildung berühren sich eng mit seinen Hilfen im Bereich der Ausbildung, streckenweise sind die Grenzen fließend. Eine Gesamtübersicht über die Aktivitäten des Bundesjugendplanes geben die Tabellen in der Anlage 2.

Das Schwergewicht der Hilfen gilt auf Bundesebene tätigen zentralen Jugendakademien. Das sind einmal die drei Landjugendakademien, die sich im wesentlichen der Fortbildung von Führungskräften der Jugendarbeit und Mitarbeitern in der ländlichen Jugend- und Erwachsenenbildung sowie der theoretischen Grundlegung der Inhalte und Methoden ländlicher Bildungsarbeit widmen: Der von der katholischen Landjugendbewegung Deutschlands und den deutschen Bistümern getragene Klausenhof in Dingden/Westfalen, die Deutsche Landjugendakademie Fredeburg des Deutschen Bauernverbandes und des Bundes der Deutschen Landjugend und die Evangelische Landjugendakademie in Altenkirchen/Westerwald, hinter der die evangelischen Landeskirchen und die evangelische Jugend auf dem Lande stehen. Das sind ferner die Akademie für Jugendfragen beim Deutschen Institut für wissenschaftliche Pädagogik in Münster und die bereits mehrfach erwähnte Akademie für Jugendhilfe der Victor Gollancz-Stiftung in Erlangen. Zusätzlich ist die zwar nicht aus dem Bundesjugendplan, aber doch aus einer anderen Position des Bundeshaushaltes geförderte Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit in Frankfurt zu nennen. Alle diese Akademien sehen ihre vorrangige Aufgabe in einer wissenschaftlich fundierten Fortbildung qualifizierter Führungskräfte; zugleich wollen sie durch Lehre und Forschung einen Beitrag zur Entwicklung der Jugendhilfe leisten. Die Bedeutung der genannten Akademien legt es nahe, durch Selbstdarstellungen ein genaueres Bild ihrer Arbeitsweise und ihres Selbstverständnisses zu vermitteln. Diese Darstellungen sind in der Anlage 3 zusammengefaßt. Zu erwähnen ist noch, daß Victor Gollancz-Stiftung und Deutscher Verein neben der eigentlichen Akademiearbeit Fortbildungswerke unterhalten, die beispielhafte Bedeutung für den Gesamtbereich der Fortbildung beanspruchen können.

Hilfen des Bundesjugendplanes erreichen neben den genannten Akademien eine Reihe weiterer zentraler Bildungsstätten, deren Intention zwar nicht vorwiegend darauf abzielt, Führungskräfte für ihre Tätigkeit in der Jugendhilfe fortzubilden, die aber doch — zumindest indirekt — in den Bereich der Fortbildung hineinwirken. Hier sind etwa die zahlreichen Bildungsstätten zu erwähnen, die sich, mit wechselnden Schwerpunkten, der politischen Bildung widmen, unter ihnen besonders die 5 sogenannten Ost-West-Institute. Zu nennen ist ferner die vom Bund und vom Land Nordrhein-Westfalen je zur Hälfte finanziell unterhaltene Musische Bildungsstätte Remscheid (s. auch Selbstdarstellung in Anlage 3).

Schließlich ist darauf zu verweisen, daß zwar zahlenmäßig nicht genau faßbare, aber darum doch bedeutende Hilfen für die Fortbildung der Mitarbeiter im Rahmen der Globalzuwendungen des Bundesjugendplanes für die Jugend- und Wohlfahrtsverbände gegeben werden. Diese dürften im Schnitt ungefähr ein Drittel der ihnen gewährten Globalzuschüsse für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter aufwenden.

IX. Folgerungen

1. Möglichkeiten und Grenzen der Situationsanalyse

Wenn in den vorangegangenen Abschnitten versucht wurde, einen Überblick über das zu geben, was gegenwärtig auf dem Gebiet der Fortbildung geschieht, so muß zugleich auf die Mängel hingewiesen werden, die dieser Situationsanalyse zwangsläufig anhaften. Es fehlen hinreichend gesicherte Unterlagen. Systematische Auswertungen von Ergebnissen der Fortbildungsarbeit sind kaum vorhanden; wissenschaftlichen Ansprüchen genügende Analysen finden sich erst in vereinzelten Ansätzen; vergleichbare statistische Auswertungen liegen nur für Teilbereiche in meist unzulänglicher Art vor; die immer noch uneinheitliche Nomenklatur erschwert eine systematisch geordnete Bestandsaufnahme zusätzlich. Im Rahmen der Vorarbeiten für diesen Bericht ließen sich die aufgezeigten Schwierigkeiten schon aus Zeitgründen nicht ausräumen.

Um künftig zu verläßlicheren und umfassenderen Ergebnissen zu kommen, ist ein planmäßiges, methodisch abgesichertes und möglichst repräsentativ angelegtes systematisches Erfassen der Aktivitäten nötig. Hierzu müßte u. a. eine Strukturanalyse vorgenommen werden, die nicht nur Träger und Veranstalter erfaßt, sondern auch die Teilnehmer der Veranstaltungen einbezieht. Sie müßte über den Bereich einzelner Träger hinausreichen und zumindest in ausgewählten Bezirken das Fortbildungsangebot vollständig erfassen. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß eine nur quantifizierende Bestandsaufnahme, auf die sich der vorliegende Bericht weitgehend stützen muß, für eine sachgerechte Würdigung allein nicht ausreicht. Daher müßten Kriterien der Wertung entwickelt werden, die eine wirksame Erfolgskontrolle ermöglichen. Schon angesichts der erheblichen finanziellen Mittel, die der Fortbildung zufließen, ist der Verzicht auf eine umfassende Untersuchung der Wirksamkeit der Maßnahmen auf Dauer nicht zu rechtfertigen. Ohne solche Erfolgskontrolle, die insbesondere auch die Bemühungen um die Anleitung und Vorbereitung ehrenamtlicher Mitarbeiter einschließt, könnten sich in ihrem Wert zweifelhafte Formen der Fortbildung ausbreiten, die dem Ansehen der ernsthaft geleisteten Arbeit Schaden zufügen. Bei Untersuchungs- und Forschungsaufgaben dieser Art müßten Vertreter aus Wissenschaft und Praxis zusammenarbeiten.

2. Nutzung des vorhandenen Angebots

Zunächst erscheint es notwendig, Engpässe zu überwinden, die einer vollständigen Nutzung des gegenwärtig bereits vorhandenen Angebotes an Fortbildungsveranstaltungen entgegenstehen. Dazu ist es erforderlich, größere Aufgeschlossenheit mancher Anstellungsträger für die Notwendigkeit der Teilnahme ihrer Mitarbeiter an Fortbildungsmaßnahmen zu wecken. Ein Mangel an Aufgeschlossenheit der entscheidenden Stellen macht sich sowohl bei der Bereitstellung finanzieller Mittel wie auch bei der Gewährung der erforderlichen Dienstbefreiung nachteilig bemerkbar. Viele Anstellungsträger sind allerdings häufig nur schwer in der Lage, ihren Mitarbeitern die Teilnahme an Veranstaltungen zu ermöglichen, da für die Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz kein ausreichender Ersatz gefunden werden kann. Gerade in Zeiten der Vollbeschäftigung sind Jugendhilfeberufe Mangelberufe, die mit Erwerbsberufen der Wirtschaft im sozialen Ansehen und materiellen Ertrag nicht konkurrieren können. Der Mangel an Mitarbeitern in der Jugendhilfe nötigt manche Träger entgegen ihrer Absicht, auf die Fortbildung der Mitarbeiter nahezu ganz zu verzichten. Überbeanspruchung und geringe Chancen für eine intensive, dem beruflichen Aufstieg förderliche Fortbildung behindern aber Werbung und Interesse für den Jugendhilfeberuf und können damit die Leistung der Jugendhilfe beeinträchtigen.

Es kommt demnach nicht allein darauf an, daß das Jugendamt dem gesetzlichen Auftrag in § 5 Abs. 2 Jugendwohlfahrtsgesetz entsprechend die Fortbildung der Mitarbeiter fördert, sondern es sind insgesamt die erforderlichen finanziellen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen zu schaffen, um möglichst vielen Mitarbeitern das Maß an Fortbildung zu sichern, das sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Dazu gehört u. a. auch, daß die Mitarbeiter durch Anstellungsträger, Fachverbände, Fachzeitschriften usw. auf die vorhandenen und erreichbaren Fortbildungsmöglichkeiten hingewiesen werden, denn rechtzeitige Information über das vorhandene Angebot ist erforderlich, damit die Mitarbeiter von sich aus ihre Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen betreiben können. Auch sollten die verantwortlichen Stellen, insbesondere die Anstelungsträger, ihrerseits die Mitarbeiter zur Teilnahme ermuntern, wo die Bereitschaft fehlt oder die Teilnahme fälschlich als überflüssig angesehen wird.

Nicht nur auf Seiten der Träger der Jugendhilfe ist Verständnis für die Fortbildung der Mitarbeiter notwendig. Zu wünschen ist ebenso, daß die zahlreichen Mitarbeiter, die außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit ehrenamtlich in der Jugendhilfe mitwirken, bei ihren Arbeitgebern Anerkennung ihres gesellschaftspolitischen Engagements finden, und daß die Arbeitgeber ihnen im Rahmen des Möglichen Raum zur Teilnahme an der gebotenen Anleitung und Vorbereitung geben.

3. Koordinierung und Kooperation

Der Vielfalt der Aufgaben entsprechend ist in der Jugendhilfe das Angebot an Veranstaltungen der Fortbildung breitgestreut, — größer als etwa im Bereich der Lehrerfortbildung. Das macht in stärkerem Maße, als es offenbar gegenwärtig geschieht, eine intensive, regelmäßige Abstimmung aller Träger und Einrichtungen unerläßlich. Die Vielfalt des Angebots sichert zwar das gesunde Prinzip des Wettbewerbs und den Charakter weitgehender Freiwilligkeit; so sehr aber eine faire Konkurrenz zu bejahen ist, so bedenklich werden die Dinge bei mangelnder Kooperation und durch sie bedingter Zusammenhanglosigkeit der zahlreichen Veranstaltungen. Dem läßt sich kaum durch behördliche Reglementierung abhelfen, sondern im wesentlichen nur durch ständige Absprache der veranstaltenden Institutionen.

Wie weithin im Bereich der Lehrerfortbildung, so überlassen auch bei der Fortbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe die ausbildenden Institutionen die Fortbildung im wesentlichen anderen Einrichtungen, vor allem den Anstellungsträgern und den Berufsverbänden. Das Engagement der Ausbildungsstätten bleibt im Vergleich zum Ausland gering. Wenn Fortbildung in Zukunft mehr als Fortsetzung und Erneuerung der Ausbildung begriffen wird, ist vielleicht mit einem wachsenden Engagement der Ausbildungsstätten zu rechnen. Keinesfalls sollten damit jedoch Anstellungsträger und Berufsverbände aus ihrer Verantwortung für die Fortbildung entlassen werden.

4. Systematisierung

Aktualität spielt bei der Themenauswahl eine bisweilen entscheidende Rolle; vielen Fortbildungsveranstaltungen haftet etwas Zufälliges an. Daher wird häufig eine stärkere Systematisierung der Arbeit gefordert. Eine Verwirklichung dieser Forderung setzt von dem, der Fortbildung betreibt, die ganz spezifische, noch kaum in ihrer Bedeutung gesehene Fähigkeit voraus, über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder an Vorausgegangenes anzuknüpfen, eine größere Linie sichtbar zu machen und die Teilnehmer zur fortdauernden kritischen Reflexion zu veranlassen.

Fortbildungsmaßnahmen sollten, das könnte ein erster Schritt zur Systematisierung sein, häufiger als bisher üblich an den Ausbildungsstand der Teilnehmer anschließen. Wo das wegen des unterschiedlichen Kenntnis- und Erfahrungsschatzes der Teilnehmer schwer möglich ist, empfehlen sich Grundkurse. Die Grundkurse könnten Lücken im Wissen der Mitarbeiter schließen und ein möglichst klar umrissenes Ausgangsniveau für anschließende Aufbaukurse schaffen. Eine solche kontinuierliche Fortbildung wäre aber nur dann gewährleistet, wenn die Fortbildungsmaßnahmen gezielt ausgebaut — nicht einfach vermehrt — und feste Dozententeams angestellt oder bestehende Teams verstärkt würden. Dieses in anderen Berufsfeldern schon längst verwirklichte Anliegen sollte auch für den Bereich der Jugendhilfe nicht unerfüllbar bleiben.

5. Formen und Methoden

Fortbildung muß, im Gegensatz zur Ausbildung, auf eine gleichzeitige berufliche Praxis und die von dort mitgebrachten Erfahrungen der Teilnehmer bezogen sein. Diese Tatsache kann hinsichtlich der Ansatzpunkte und der Zielsetzungen der Fortbildung als Ordnungsgesichtspunkt dienen. Unter dem Aspekt des jeweiligen Ansatzpunktes erweisen sich demnach folgende Grundformen der Fortbildung als sinnvoll und möglich:

Fortbildungsangebote, die an einzelne konkrete Probleme der Praxis anknüpfen und dem in der Praxis Tätigen Wege zur Bewältigung der Schwierigkeiten aufzeigen wollen. Diese Form der Fortbildung braucht nicht unbedingt in Kursen und eigens dafür angesetzten Veranstaltungen stattzufinden, sondern kann auch als Fortbildung am Arbeitsplatz, in Form von Arbeitsbesprechungen, als Beratung durch Fachleute und in vielen anderen Formen praktiziert werden. Maßgebend ist, daß der Ansatzpunkt bei konkreten, relativ eng umschriebenen Problemen und Schwierigkeiten der täglichen Praxis liegt.

Daneben gibt es Fortbildungsangebote, die zwar auch Probleme und Aufgaben der Praxis zum Gegenstand haben, sie aber in allgemeinerer Form ansprechen. In der Regel gehen Fortbildungskurse von solchen allgemeineren Problemstellungen aus; die in diesem Bericht behandelten Veranstaltungen sind vor allem Fortbildungsangebote und -aktivitäten dieser Art. Doch muß deutlich gesehen werden, daß es sich dabei nur um einen Ausschnitt aus dem Gesamtbereich Fortbildung handelt.

Schließlich sind Fortbildungsveranstaltungen zu nennen, die bei übergreifenden Fragestellungen und Gesichtspunkten ansetzen und größere, für die Jugendhilfe bedeutsame Zusammenhänge sichtbar zu machen suchen.

Alle diese Ansatzpunkte haben ihre Berechtigung und sind legitime Formen der Fortbildung. Die hier vorgenommene Typisierung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Mischformen und gleitende Übergänge in der Zielsetzung machen ohnedies jede Typisierung fragwürdig, die angemessene Form wird jeweils von der Aufgabenstellung im beruflichen Vollzug bestimmt. Eine für alle Mitarbeiter und für jeden Tätigkeitsbereich gleicherweise geeignete Form der Fortbildung gibt es daher nicht. Ganz allgemein ist jedoch — auch bei der Anleitung und Vorbereitung ehrenamtlicher Mitarbeiter —, längerfristigen Formen der Vorzug zu geben.

Als Mangel wird weithin das Fehlen einer durch Erfahrung gewonnenen und abgesicherten, theoretisch fundierten Didaktik der Fachfortbildung angesehen. Gelegentlich werden klare Auswahlkriterien für die Inhalte vermißt, die es erlauben, aus dem Stadium der Improvisation herauszukommen.

Bei der Wahl der geeigneten Form einer Fortbildungsveranstaltung ist zu bedenken, daß nicht nur Kenntnisse vermittelt, sondern auch vorgefaßte Mei-

nungen und Haltungen der Mitarbeiter abgebaut bzw. positiv beeinflußt werden sollen. Dazu ist allerdings die — bis heute einen beherrschenden Raum einnehmende — Methode des Referats mit anschließender Aussprache allein wenig geeignet. Bei den Fortzubildenden handelt es sich häufig um Mitarbeiter, deren Umstellungs- und Lernfähigkeit infolge der aufreibenden täglichen Berufsroutine vermindert ist; erworbene Meinungen und Einzelerfahrungen haben sich vielfach verfestigt und zeigen negative Auswirkungen. Oft sind daher gruppenpädagogische Methoden vorzuziehen; in der Gruppe ist es leichter, gefühlsbesetzte und mit dem persönlichen Wertsystem verhaftete Einstellungen abzubauen. Gruppenpädagogische Methoden verlangen allerdings von den Beteiligten ein hohes Maß an Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zu aktiver Mitarbeit.

Erhebliche Bedeutung kommt der nachträglichen Sicherung des Fortbildungserfolges zu, vor allem durch Praxisberatung. Die bisher nur gelegentlich durchgeführte Praxisberatung könnte — in größerem Umfang und kontinuierlich betrieben — neben einer Hilfe für die Mitarbeiter zugleich ein Mittel der Erfolgskontrolle für die Fortbildungsveranstalter sein und überdies der Planung zugute kommen. Der Berater kann im unmittelbaren Kontakt mit dem einzelnen Mitarbeiter leichter feststellen, welche Sachinformationen und methodischen Arbeitshilfen im Rahmen späterer Fortbildung angeboten werden sollten.

Die Träger der Fortbildung sind häufig bemüht, auf allen Niveaustufen alle vorkommenden Arbeitsfelder gleicherweise zu berücksichtigen. Das ist durchaus verständlich, läßt sich jedoch mit der Forderung nach Systematisierung, Vertiefung, wissenschaflicher Grundlegung und selbständiger Verarbeitung von Inhalten mitunter nur schwer vereinen und steht zudem auch der notwendigen Schwerpunktbildung entgegen. Die Frage des Niveaus der Fortbildung gewinnt damit an Gewicht, um so mehr, als zu den einzelnen Sparten der Mitarbeit in der Jugendhilfe recht unterschiedliche Formen und Institutionen der Ausbildung führen, die ihrerseits wieder auf ungleichartigen Vorbildungen aufbauen. Die Fortbildung muß auf dieses Niveaugefälle Rücksicht nehmen, obgleich sie nicht — wie die Ausbildung — an die Voraussetzung formaler Qualifikation gebunden ist.

Tendenzen zur Verwissenschaftlichung werden in der Fortbildung offenbar noch stärker spürbar als in der Ausbildung; das ist begreiflich, da mit der Zunahme beruflicher Erfahrung und Bewährung sich der Urteilsmaßstab weitet. Allerdings müssen Formen der Fortbildung auf jeden Fall ihren Platz innerhalb des sich weiter differenzierenden Fortbildungsangebotes behalten. Das gilt vor allem für die gezielte, von Praktikern für Praktiker geleistete Fortbildung am Arbeitsplatz. In einigen Bereichen ist es sogar erforderlich, gerade diese Form noch auszubauen.

6. Prüfungen, Zertifikate, Qualifikationen

Umstritten ist die Frage, ob es sinnvoll ist, häufiger als bisher üblich Fortbildungsveranstaltungen mit Prüfungen und Zertifikaten abzuschließen. Vielfach wird die Ansicht vertreten, Fortbildung müsse, um wirklich fakultativ bleiben zu können, von Prüfungen und jedem Druck eines Berechtigungswesens freigehalten werden. Dagegen lehrt die Erfahrung vieler Fortbildungsveranstaltungen, daß Interesse und Intensität der Teilnahme wachsen, je mehr die Chance zur Steigerung der beruflichen Qualifikation geboten wird. Es ist nicht einzusehen, warum die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht auch einen formalen Ausweis finden soll. Der Anreiz, aufgrund möglicher Berechtigungen bessere Berufschancen zu erhalten, braucht dabei das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme nicht zu gefährden. Zudem eignet sich ohnehin nur ein Teil der Fortbildungsveranstaltungen für Prüfungen.

7. Zentrale Fortbildung von Führungskräften

Die Hilfen des Bundes im Bereich der Fortbildung haben ihr Schwergewicht in der Förderung bundeszentraler Fortbildungsstätten (darüber s. unter VIII). Diese Stätten widmen sich vornehmlich der Fortbildung von Führungskräften der Jugendhilfe. Seit einiger Zeit wird der Plan erwogen, die bisher geleistete Arbeit durch eine zentrale Akademie zu ergänzen oder abzurunden, die besonders qualifizierten Mitarbeitern aller Bereiche und Gruppierungen offensteht, in vorwiegend längerfristigen Lehrgängen Fortbildung auf hohem fachlichem und wissenschaftlichem Niveau anbietet und damit Impulse für den Gesamtbereich der Jugendhilfe setzt. Dabei kann es nicht darauf ankommen, lediglich konkurrierend eine weitere Fortbildungsstätte ins Leben zu rufen, deren Zielsetzung sich weitgehend an bereits vorhandene Konzeptionen anlehnt, auch nicht, die bestehenden eigenständigen Akademien entbehrlich zu machen, sondern allein darauf, für die Fortbildung leitender Mitarbeiter in der Jugendhilfe Maßstäbe zu setzen und einen bestimmten Standard zu fixieren. Eine solche Akademie hätte zugleich eine Art Mittlerstelle zwischen Fachschule und Hochschule einzunehmen. Sie könnte Diplome oder ähnliche Zertifikate verleihen. Mit der Jugendforschung sollte sie eng verbunden sein.

Ansätze für ein derartiges zentrales Vorhaben, das von der Bundesregierung begrüßt wird, finden sich in der Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe, Erlangen, und der an der Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge angelehnten Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit in Frankfurt. Die Dinge sind jedoch noch im Fluß. Die Frage der künftigen Struktur, des Standortes, der Rechtsform sind in der Schwebe; auch ist einstweilen ungeklärt, ob eine künftige zentrale Akademie in einen größeren, die Sozialhilfe einschließenden Rahmen eingefügt oder ob sie sich im wesentlichen auf Jugendhilfe beschränken, diese aber vertieft behandeln und mit dem Deutschen Jugendinstitut verzahnt sein soll. Notwendigkeit und Gewicht der Aufgabe machen eine rasche Lösung der anstehenden Fragen dringend.

4. KAPITEL

Auswahl und Schulung von Führungskräften der Jugendarbeit in Mitteldeutschland

In der kommunistischen Terminologie spielt im Blick auf die Auswahl und Schulung der Mitarbeiter der Begriff „Kader" eine bedeutsame Rolle. Mit ihm werden zwei unterschiedliche Personengruppen bezeichnet. Als Kader im allgemeinen gelten Arbeitskräfte in der Industrie und Landwirtschaft, die über eine elementare berufliche Ausbildung oder Qualifikation verfügen und sich dadurch von der Masse der ungelernten und nicht planmäßig geschulten Arbeiter abheben. Dagegen bezeichnet der Kaderbegriff in seiner engeren Bedeutung Führungskräfte mit meist Hoch- oder Fachschulbildung, die im Staats- und Wirtschaftsapparat sowie in den Massenorganisationen in leitender Funktion tätig sind und die Durchsetzung politischer und ideologischer Prinzipien des Kommunismus zu gewährleisten und zu verantworten haben. Zur näheren Kennzeichnung dieses Personenkreises wird auch häufig der Terminus „Leitungskader" verwendet. [1])

In diesem engeren Sinne soll der Kaderbegriff gebraucht werden, wenn im folgenden die Auswahl und Schulung hauptberuflicher und ehrenamtlicher Führungskräfte der Jugendarbeit in der „DDR" beschrieben wird. Im Mittelpunkt der Darstellung soll eine detaillierte Schilderung der Tätigkeitsmerkmale und Ausbildungsgänge der Jugendfunktionäre stehen. In einem sich anschließenden Abschnitt wird zu fragen sein nach strukturellen Problemen, die sich in der Planung und Leitung der kommunistischen Jugendarbeit gegenwärtig ergeben und die von den verantwortlichen Funktionären als besonders gravierend empfunden werden. Welche Konsequenzen daraus für die Kaderbildung und Kaderpolitik gezogen werden, soll abschließend untersucht werden. Um jedoch den prinzipiellen Unterschied kommunistischer Jugendarbeit zur Jugendarbeit in der Bundesrepublik zu verdeutlichen, erscheint es angeraten, einige Sätze zur Funktion und Form der Jugendarbeit im anderen Teil Deutschlands voranzustellen.

I. Funktion und Formen der Jugendarbeit

Die kommunistische Jugendarbeit in der „DDR" verfolgt als fester Bestandteil staatlich reglementierter Bildung und Erziehung das Ziel, die Jugend so früh wie möglich in das von der SED gesteuerte politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche System voll zu integrieren. Damit entspricht die Jugendarbeit den Funktionsrichtungen von Schule und Betrieb und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung des kommunistischen Erziehungsideals des „neuen Menschen". Im Mittelpunkt der Jugendarbeit steht die Erziehung der gesamten Jugend im Geiste des Marxismus-Leninimus zu klassenbewußten Sozialisten [2]), zugleich aber auch die Einbeziehung der Jugend in den wirtschaftlichen Produktionsprozeß und die Erziehung zur höchsten Arbeitsproduktivität.

Die kommunistische Jugendarbeit wird vor allem von der Freien Deutschen Jugend (FDJ) und der ihr untergeordneten Pionierorganisation „Ernst Thälmann" getragen, daneben ist die FDJ für die außerschulische Erziehung und Betreuung der Jugendlichen vom 14. Lebensjahr an verantwortlich, d. h. auch der Jugendlichen, die nicht dem Jugendverband angehören [3]). Die Pionierorganisation erfaßt die jüngeren Kinder. Gegenwärtig zählt die FDJ 1,4 Millionen Mitglieder [4]), unter denen Schüler und Studenten den größten Anteil stellen.

Die FDJ bezeichnet sich selbst als „aktiver Helfer und Kampfreserve der Partei", womit zweierlei ausgesagt werden soll. Zum ersten sieht es die FDJ als ihre vorrangige Aufgabe an, die SED bei der politisch-ideologischen Erziehung der Jugend zu unterstützen und die Durchsetzung von Parteibeschlüssen zu propagieren und zu überwachen. Zum zweiten ist sie als „Kaderschmiede" Nachwuchsorganisation der SED. Die FDJ unterliegt nicht nur in ihrer Führungsspitze, sondern auch auf den mittleren und unteren Ebenen, der ständigen Kontrolle und Beeinflussung durch die SED und ist gegenüber den SED-Leitungen rechenschaftspflichtig. Die SED-Mitglieder sind andererseits angewiesen, Einfluß auf die Arbeit der FDJ zu nehmen und „der Stärkung des Parteikerns im Jugendverband weitaus mehr Augenmerk zu schenken [5])".

In ihrem Organisationsaufbau und in ihrer Leitungsstruktur entspricht die FDJ der SED und damit der „Partei neuen Typs", wie sie bereits von Lenin als Kaderpartei konzipiert wurde. Das Prinzip des „demokratischen Zentralismus" gewährt zwar den Mitgliedern eine unbedeutende Mitwirkung bei der Wahl untergeordneter Funktionäre, sichert aber zugleich den Spitzenfunktionären die nahezu unbeschränkte Entscheidungsgewalt in allen politischen und verbandspolitischen Fragen zu. Die eigentliche Leitung der FDJ und damit der gesamten Jugendarbeit liegt beim „Büro" des Zentralrats der FDJ. Ihm gehören neben den zehn FDJ-Sekretären 17 weitere „bewährte" Funktionäre und SED-Mitglieder an, wie z. B. der Leiter der Abteilung Jugend beim ZK der SED. Zur Durchführung der Aufgaben und Aktivitäten beschäftigt das Büro der FDJ allein im

[1]) Anmerkungen in der Anlage 4.

zentralen Verwaltungsapparat rund 2000 hauptamtliche Funktionäre [6]).

Während die Pionierorganisation durch Ausnutzung des Spiels und der „Sozialistischen Romantik" die Kinder zu fesseln und für ihre politischen Ziele zu gewinnen sucht, stehen in der FDJ-Arbeit die Ernstformen der Betätigung im Vordergrund. In politischen Zirkeln und auf den monatlichen Mitgliederversammlungen sollen sich die Jugendlichen systematisch Kenntnisse der marxistischen Ideologie aneignen. Sie sind ferner aufgerufen, in Ernteeinsätzen und beim Aufbau von „Jugendobjekten", wie z. B. des Atomkraftwerks Nord, einen freiwilligen Beitrag zur Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes zu leisten. Schließlich hat die FDJ-Leitung ihre Mitglieder und die gesamte Jugend aufgefordert, in Arbeitskollektiven und Arbeitsbrigaden der FDJ die bisherigen Leistungen in der Produktion zu überbieten, und an die Spitze des sozialistischen Wettbewerbs zu treten.

Sehr viel lebhafteren Zuspruch der Jugend finden allerdings die „offenen" Formen der Jugendarbeit wie Jugendklubs, Arbeitsgemeinschaften und Ferienlager. Mit ihnen sucht die FDJ die Jugend auf indirektem Wege politisch zu beeinflussen sowie neue Mitglieder zu gewinnen. Nicht unerwähnt dürfen die finanziell großzügig geförderten Interessengemeinschaften bleiben, in denen sich Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren mit Fotografie, Musik, Literatur, Malerei usw. beschäftigen und damit „gesellschaftlich aktiv" werden, ohne sich direkt politisch betätigen zu müssen.

Zum Aufgabenbereich der Jugendarbeit zählt nach kommunistischem Verständnis in der Regel nicht die Jugendhilfe, die begrifflich viel enger als in der Bundesrepublik gefaßt wird. Die Jugendhilfe beinhaltet in der „DDR" lediglich die Jugendfürsorge, Gefährdetenhilfe und Jugendsozialarbeit. Anders als die Jugendarbeit fällt die Jugendhilfe in den Kompetenzbereich des Ministeriums für Volksbildung. Da sich die Jugendhilfe wesentlich von der hier angesprochenen Jugendarbeit unterscheidet, soll die Jugendhilfe im folgenden für sich dargestellt werden.

II. Aufgaben, Arbeitsweise und Kaderbildung in der Jugendhilfe

Die Aufgaben und Arbeitsweise der Jugendhilfe sind in einer Verordnung des Ministers für Volksbildung vom 3. März 1966 [7]) festgelegt. Darin wird die Jugendhilfe definiert als „die rechtzeitig korrigierende Einflußnahme bei Anzeichen der sozialen Fehlentwicklung und die Verhütung und Beseitigung der Vernachlässigung und Aufsichtslosigkeit von Kindern und Jugendlichen, die vorbeugende Bekämpfung der Jugendkriminalität, die Umerziehung von schwererziehbaren und straffälligen Minderjährigen sowie die Sorge für elternlose und familiengelöste Kinder und Jugendliche".

Die Jugendhilfe erfüllt ihre Aufgabe, indem sie insbesondere

— die Eltern, die staatlichen und gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen bei der Erziehung von Kindern und Jugendlichen berät;

— mit geeigneten Maßnahmen eingreift, wenn die Erziehung und Entwicklung Minderjähriger gefährdet ist, oder niemand das elterliche Sorgerecht ausübt;

— die soziale Fehlentwicklung Minderjähriger sowie die Jugendkriminalität durch vorbeugende Maßnahmen und Empfehlungen an die Räte der Städte, Kreise und Bezirke zu verhindern sucht [8]);

— mit den für die Erziehung Verantwortlichen im Einzelfall gemeinsame Aufgaben für die Erziehung festlegt, wie z. B. die Umerziehung schwieriger und straffälliger Minderjähriger [9]).

Für die Unterbringung und Erziehung elternloser und entwicklungsgefährdeter Kinder und Jugendlicher stehen der Jugendhilfe „Normalheime", sowie „Spezialheime" für die Umerziehung von erziehungsschwierigen und straffälligen Minderjährigen zur Verfügung. Unter der Bezeichnung „Spezialheime" [10]) werden Aufnahmeheime, Sonderheime für verhaltensgestörte Kinder und Jugendliche, Spezialkinderheime und Jugendwerkhöfe als geschlossene Disziplinareinrichtungen zusammengefaßt. Ferner unterstehen der Jugendhilfe Jugendwohnheime für die Nachbetreuung der aus den Jugendwerkhöfen Entlassenen, nicht jedoch Lehrlingswohnheime, Jugendwanderheime und Jugendherbergen.

Die Arbeit der Jugendhilfe wird geleitet und überwacht durch das Ministerium für Volksbildung, die Referate Jugendhilfe bei den Räten der Bezirke, Kreise, Stadtkreise und Stadtbezirke, die zentralen und lokalen Jugendhilfeausschüsse und die lokalen Jugendhilfekommissionen und Vormundschaftsräte. Die Jugendhilfekommissionen und -ausschüsse sowie die Vormundschaftsräte setzen sich zum überwiegenden Teil aus ehrenamtlichen Mitarbeitern zusammen, die bereits über Erfahrungen in der Erziehungsarbeit verfügen sollen. Sie werden von den Leitern der Referate Jugendhilfe berufen. Von den ehrenamtlichen Mitarbeitern wird ferner verlangt, daß sie „durch ihre gesellschaftliche Einstellung, ihre Arbeitsmoral und ihr persönliches Verhalten" für die politischen Ziele der SED eintreten und die „sozialistische Erziehung der Minderjährigen" gewährleisten. Die Jugendhilfeverordnung macht es den Organen der Jugendhilfe zur Pflicht, die Mitwirkung der Bevölkerung durch ihre Arbeitsweise zu sichern. Die Referate Jugendhilfe haben zudem die Aufgabe, die ehrenamtlichen Mitarbeiter, insbesondere die Jugendhelfer und Mitglieder der Ausschüsse, „systematisch zu schulen" und mit ihnen „einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch und Beratungen über politische und pädagogische Grundfragen durchzuführen". [11]).

Die Ausbildung der hauptberuflichen Mitarbeiter erfolgt in zwei Ausbildungsgängen, die aufeinander aufbauen und mit einem Fachschul-Examen als

„Jugendfürsorger" oder einem Hochschulexamen als „Sozialpädagoge" abschließen.

Die Ausbildung der Jugendfürsorger [12]) erfolgt in einem dreijährigen Fachschulstudium am „Institut für Jugendhilfe" in Ludwigsfelde. Dieses ist seit März 1963 in das „Zentralinstitut für Weiterbildung der Lehrer, Erzieher und Schulfunktionäre" eingegliedert [13]) und untersteht dem Ministerium für Volksbildung unmittelbar. Für die Ausbildung zum Jugendfürsorger sollen Arbeiter und Arbeiterinnen aus der Industrie und Landwirtschaft gewonnen werden, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und mindestens den erfolgreichen Abschluß des 8. Schuljahres sowie eine praktische Tätigkeit in der Produktion nachweisen können. Von ihnen wird außerdem verlangt, daß sie durch ihre „fachliche und gesellschaftliche Arbeit" eine positive Einstellung zur „DDR" bewiesen haben. Bewerber, die zudem über vorgängige Erfahrungen in der Jugendarbeit verfügen oder ihren Wehrdienst abgeleistet haben, werden bevorzugt aufgenommen. Über die Aufnahme aller Bewerber entscheidet eine Aufnahmekommission.

Das Institut für Jugendhilfe übernimmt neben der Ausbildung von Jugendfürsorgern auch die Weiterbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe durch spezielle Weiterbildungslehrgänge und die Erarbeitung von Weiterbildungsmaterialien.

Für die Weiterbildung leitender Mitarbeiter in der Jugendhilfe ist seit September 1966 an der Pädagogischen Fakultät der Humboldt-Universität in Ost-Berlin ein viersemestriges sozialpädagogisches Zusatzstudium [14]) eingerichtet worden. Das sozialpädagogische Zusatzstudium setzt bereits eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung als Lehrer, Erzieher oder Jugendfürsorger und eine dreijährige pädagogische Praxis voraus. Die Bewerber werden von den Abteilungen Volksbildung bei den Räten der Kreise und Bezirke ausgewählt und für zwei Jahre zum Studium delegiert. Als Auswahlkriterien gelten politische Zuverlässigkeit und fachliches Können. Während des Studiums erhalten die Studenten der Sozialpädagogik ein Stipendium, das in der Höhe dem Stipendium der Sonderschulpädagogen entspricht. Die Absolventen des sozialpädagogischen Zusatzstudiums sollen später die Leitung von „Spezial- und Normalheimen" übernehmen sowie in leitender Funktion in den Organen der Jugendhilfe tätig werden. Da mit der Ausbildung erst am 1. September 1966 begonnen wurde, liegen bis heute noch keine Erfahrungsberichte vor.

III. Auswahl und Ausbildung von Führungskräften in der Jugendarbeit

1. Pionierleiter

Die politische und pädagogische Leitung der Pionierorganisation „Ernst Thälmann" liegt in den Händen von hauptberuflichen und ehrenamtlichen Pionierleitern, die von den Sekretariaten der FDJ ausgewählt werden. Für die Dauer ihrer Tätigkeit erhalten die Pionierleiter einen „Einsatzauftrag", der sie gleichzeitig verpflichtet, regelmäßig an den politischen Schulungsveranstaltungen der FDJ teilzunehmen sowie den Sekretariaten über den Erfolg ihrer politischen und pädagogischen Arbeit Rechenschaft abzulegen. Wie in der FDJ gilt auch in der Pionierorganisation das Prinzip des „demokratischen Zentralismus" d. h. alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Anordnungen und Weisungen der übergeordneten Organe unbedingt zu befolgen.

Gruppenpionierleiter

Die kleinste Organisationseinheit der Pionierorganisation ist die Pioniergruppe, in der nach Möglchkeit alle Kinder eines Jahrganges einer Schule erfaßt werden. Unter der Leitung des Gruppenpionierleiters soll sich die Gruppe mindestens einmal in der Woche zusammenfinden, um sich neben altersspezifischen Beschäftigungen, wie Sport, Spiel, Basteln und Singen, besonders politischen Fragen zu widmen.

Die Führung der Pioniergruppe soll in den Anfangsklassen durch den Klassenlehrer, in den 6. und 7. Klassen durch „lebens- und kampferfahrene" FDJ-Mitglieder erfolgen, da von ihnen eher erwartet wird, daß sie die Pioniere für den späteren Eintritt in die FDJ zu begeistern vermögen. Wie Werner Engst, Vorsitzender der Pionierorganisation, auf einer Konferenz erklärte, könne grundsätzlich jeder zum Gruppenpionierleiter ernannt werden, der „treu und prinzipienfest" die Politik der SED „unter den Pionieren verwirklichen will und bereit ist, sich die dazu erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur politisch-pädagogischen Führung der Gruppe anzueignen" [15]).

Alle Gruppenleiter sind verpflichtet, neben ihrer ehrenamtlichen Führungstätigkeit in der Gruppe und deren Vorbereitung regelmäßig an politischen Schulungskursen teilzunehmen, die mindestens einmal im Monat durchgeführt werden.

Die Themenauswahl und Programmgestaltung erfolgt bis ins Detail durch die Zentralleitung und wird als „Fernkurs" in der Zeitschrift „Pionierleiter" veröffentlicht. Mit der Schulung der Gruppenpionierleiter sollen drei Aufgaben erfüllt werden:

— die Einführung in die Ideologie des Marxismus-Leninismus;

— die Vermittlung von Elementarkenntnissen der marxistischen Erziehungstheorie;

— die Weitergabe praktischer Erfahrungen und Kenntnisse für die Gruppenführung.

Die Pionierleiter, die nicht als Lehrer oder Erzieher tätig sind, haben zudem die Verpflichtung, regelmäßig an den Zirkeln „Junge Sozialisten" der FDJ teilzunehmen. Die Zirkelarbeit gilt als Hauptform der marxistisch-leninistischen Schulung der Pionierleiter [16]).

Zur Auszeichnung besonders befähigter Gruppenpionierleiter und zum Ansporn der anderen wird

vom Zentralrat der FDJ am Ende des Schuljahres ein „Leistungsabzeichen“ [17]) verliehen.

Freundschaftspionierleiter

Alle Pioniergruppen einer Schule bilden gemeinsam die „Pionierfreundschaft“, die von einem „Freundschaftspionierleiter“ politisch und pädagogisch geführt wird. Im Gegensatz zu den Gruppenleitern ist der Freundschaftsleiter hauptberuflich tätig. Er ist gleichberechtigtes Mitglied des Lehrerkollegiums der Schule und erteilt auch in beschränktem Umfange Unterricht. Die Hauptaufgabe des Freundschaftsleiters besteht in der „Anleitung, Befähigung und Erziehung“ der ihm unterstellten Gruppenleiter. Er führt mit ihnen Schulungskurse durch und überwacht die Durchsetzung der Zentralratsbeschlüsse.

Die Freundschaftspionierleiter werden ihrer Aufgabe gemäß wie Lehrer ausgebildet, wobei allerdings ihre spezifische Tätigkeit besonders berücksichtigt werden soll [18]). Auf den praxisbezogenen Teil ihrer Ausbildung nimmt die Zentralleitung der Pionierorganisation gestaltend Einfluß. Die Ausbildung erfolgt an der Zentralschule der Pionierorganisation in Droyßig oder an der Sonderschule der FDJ in Halle-Brandberge, die dem Pädagogischen Institut Halle angegliedert ist. Beide Schulen haben den Status eines „Instituts für Lehrerbildung“ und betreiben die Ausbildung auf der Grundlage der vom Volksbildungsministerium festgelegten Studiumordnungen für die Lehrerbildung.

An beiden genannten Instituten steht das Studium des Marxismus-Leninismus und der marxistischen Erziehungstheorie im Mittelpunkt der Ausbildung. Differenzen bestehen jedoch hinsichtlich der Abschlußprüfung und der Lehrbefähigung. In Droyßig erhalten die Absolventen mit dem Staatlichen Abschlußzeugnis neben der Berechtigung zur Tätigkeit als Freundschaftspionierleiter die Lehrbefähigung für den Unterricht in den unteren Klassen, in Halle als Fachlehrer für den mathematisch-naturwissenschaftlichen Unterricht in der Oberstufe der Oberschule (7. bis 10. Klasse). Die jährliche Absolventenquote ist durch eine Vereinbarung des Ministeriums für Volksbildung mit der Pionierorganisation festgelegt. Ab 1. September 1965 sollen der Pionierorganisation jährlich 60 Absolventen beider Institute für den Einsatz als Freundschaftspionierleiter zur Verfügung stehen [19]).

Die älteren hauptberuflichen Freundschaftsleiter, die noch nicht über eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung verfügen, werden vom Zentralrat der FDJ zur Teilnahme an einem kombinierten Direkt- und Fernstudium an die Zentralschule in Droyßig delegiert. [20]) In einem $5^1/_2$monatigen Lehrgang an der Schule oder ihren vier Außenstellen und einem dreijährigen Fernstudium mit Seminaren und Abschlußkursen erhalten sie die Ausbildung zu „politisch und pädagogisch qualifizierten Jugendfunktionären“, verbunden mit der Lehrbefähigung in zwei Fächern für die unteren Klassen der polytechnischen Oberschule. Voraussetzung für die Delegierung zum Fernstudium sind auch hier ein Bekenntnis zur Politik der SED und eine mehrjährige erfolgreiche Tätigkeit in der FDJ oder Pionierorganisation.

Wie die Gruppenleiter sind auch die hauptberuflichen Freundschaftsleiter verpflichtet, regelmäßig an Weiterbildungsveranstaltungen der Kreisleitungen teilzunehmen. Neben der Vermittlung pädagogischer Kenntnisse haben die Funktionärsschulungen primär das Ziel, die Pionierleiter enger mit der SED zu verbinden. Die Schulungen sollen mindestens einmal monatlich stattfinden. Die Themenauswahl und Programmgestaltung wird vom Zentralrat der FDJ durchgeführt und allgemein verbindlich erklärt.

Den hauptberuflichen Pionierleitern wird das Recht zugestanden, auch an den Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrer teilzunehmen. Besonders den Absolventen der Zentralschule in Droyßig wird es nahegelegt, sich während der letzten zwei Jahre ihrer Tätigkeit als Jugend-Funktionär durch ein Fernstudium zum Fachlehrer der Oberstufe zu qualifizieren. Das Fernstudium kann ohne vorherige Prüfung als Unterstufenlehrer an einem der Pädagogischen Institute aufgenommen werden.

Für die Ausbildung der höheren leitenden Mitarbeiter der Pionierorganisation ist ein Zusatzstudium vorgesehen, das an der Humboldt-Universität in Ost-Berlin durchgeführt werden und mit dem Examen des Diplom-Pädagogen abschließen soll. Einzelheiten über den Studiengang und die Studiendauer sind noch nicht bekannt geworden.

2. FDJ-Funktionäre

Im Gegensatz zur Pionierorganisation, in der Kinder durch Erwachsene geführt werden, steht die FDJ als ein organisatorisch relativ selbständiger Jugendverband vor der Aufgabe, den Führungsnachwuchs aus den Reihen der eigenen Mitglieder auszuwählen und auszubilden. Über die Ausbildung von hauptberuflichen und ehrenamtlichen Führungskräften der FDJ ist bisher auffallend wenig veröffentlicht worden. Zwar hat das Sekretariat des Zentralrats der FDJ in den vergangenen Jahren einige Beschlüsse zur Kaderbildung [21]) gefaßt, doch sind diese noch nicht publiziert worden. Insofern lassen sich über die Auswahl und Ausbildung der FDJ-Funktionäre und -Sekretäre nur bedingt präzise und detaillierte Angaben machen.

Ein ziemlich getreues Bild vom Ziel und Inhalt der Kaderbildung läßt sich jedoch gewinnen, wenn man sich vergegenwärtigt, welche persönlichen Eigenschaften und Qualifikationen von einem FDJ-Funktionär verlangt werden.

Als bedeutsam werden hervorgehoben

— eine umfassende Kenntnis der Ideologie des Marxismus-Leninismus;

— die Kenntnis aktueller politischer Fragen und der Einstellung der SED zu diesen Fragen;

- der unerschütterliche Glaube an die Richtigkeit der von der SED geführten Politik (Parteilichkeit);
- die Fähigkeit, die eigene politische Überzeugung anderen Jugendlichen glaubhaft zu machen und sie gleichfalls für die politischen Ziele zu begeistern;
- die Fähigkeit, junge Menschen verschiedenen Alters, Bildungsstandes und sozialer Herkunft zu führen und ihre Achtung und ihr Vertrauen zu gewinnen;
- vielseitige organisatorische Fähigkeiten, wie die Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die Leitung einer Gruppe oder eines Büros mit hauptberuflichen Mitarbeitern und eigenem Rechnungswesen.

Ohne die Aufzählung hier fortzusetzen, kann gesagt werden, daß die an den FDJ-Funktionär gestellten Anforderungen häufig im Widerspruch zueinander stehen oder sich gegenseitig ausschließen. Das ist z. B. dann der Fall, wenn einerseits von den Funktionären Eigenverantwortlichkeit, Eigeninitiative und Selbständigkeit gefordert, andererseits die Eigeninitiative und Selbständigkeit durch eine Vielzahl vorgegebener Beschlüsse und Richtlinien zentraler Leitungsorgane auf ein Mindestmaß zurückgeschraubt werden. Ein weiteres, gewichtiges Führungsproblem der FDJ liegt in der Verbindung von „Amtsautorität", die mit der Führungsposition innerhalb der Verbandshierarchie gegeben ist, und der Persönlichkeits-Autorität, die sich nicht organisieren läßt und ohne die eine überzeugende Führung und politische Erziehung überhaupt nicht möglich ist. Die Lösung dieser Probleme und die „Anerziehung" der geforderten Qualifikationen und Eigenschaften glaubt die FDJ durch umfangreiche Schulungsmaßnahmen sichern zu können. Da die FDJ in der Auswahl ihrer Führungskräfte beschränkt ist, ist für sie „eine systematische Qualifizierung der Kader unerläßlich". [22]) In welchen Stufen sich die Kaderbildung innerhalb des Jugendverbandes vollzieht, soll kurz skizziert werden.

Die kleinste organisatorisch selbständige Einheit der FDJ ist die „Grundorganisation", von denen es gegenwärtig etwa 14 000 [23]) geben soll. Sie wird gebildet, wo mindestens drei Mitglieder der FDJ arbeiten, lernen, studieren oder wohnen". [24])

Die Führung der Grundorganisation erfolgt durch ein „Leitungskollektiv", das laut FDJ-Statut von den Mitgliedern der Grundorganisation gewählt wird. Das Leitungskollektiv tritt unter dem Vorsitz des „Sekretärs" der Grundorganisation möglichst alle 14 Tage zusammen, um das Programm der monatlichen Mitgliederversammlung festzulegen, Arbeitspläne aufzustellen und die Durchführung der Beschlüsse zu kontrollieren.

Die Mitglieder des Leitungskollektivs erhalten den Titel „Funktionäre". Als ehrenamtliche Mitglieder sind sie verpflichtet, den Anweisungen der höheren Leitungsorgane kritiklos Folge zu leisten und zugleich selbständige Leitungsaufgaben zu übernehmen. Die Anzahl der Funktionäre wird von der Größe der Grundorganisation abhängig gemacht. In größeren Grundorganisationen sind auf Anweisung des Zentralrats Funktionäre für Organisation, Agitation, Propaganda, Kultur, „sozialistische Gemeinschaftsarbeit", Wehrerziehung u. a. m. zu ernennen.

Die Funktionäre der Grundorganisation stellen die unterste Stufe in der Leitungspyramide dar. Sie gelten auch als der mögliche Führungsnachwuchs. Auf ihre Auswahl und Ausbildung wird darum ganz besonderer Wert gelegt. Für die Auswahl der Funktionäre ist der Sekretär der Grundorganisation verantwortlich. Die Auswahl erfolgt primär nach politischen Gesichtspunkten, wie „festem Klassenstandpunkt", „Liebe zur Partei der Arbeiterklasse", „Stolz auf die DDR" und „Haß" gegen gie Bundesrepublik [25]). Der Sekretär hat die Funktionäre anzuleiten und der FDJ-Kreisleitung zur weiteren politisch-ideologischen Schulung und „Qualifizierung" auf den FDJ-„Verbandsschulen" vorzuschlagen. Jeder Grundorganisation steht auf den Verbandsschulen eine bestimmte Anzahl von Plätzen zur Verfügung, die aber in der Regel nicht voll belegt werden [26]). Voraussetzung für den Besuch der Verbandsschule ist neben der Bewährung in der Verbandsarbeit der Erwerb des Abzeichens „Für gutes Wissen".

Eine wichtige Funktion bei der Gewinnung des Führungsnachwuchses wird auch den Zirkeln „Junge Sozialisten" zugeschrieben, in denen sich Pioniere und FDJler auf den Erwerb des Abzeichens „Für gutes Wissen" vorbereiten. Die Zirkel sollen als die „organisierteste Form der FDJ zur Verbreitung marxistisch-leninistischer Kenntnisse unter der Jugend" [27]) vor allem in den Grundorganisationen der Industrie und Landwirtschaft gebildet werden. Die aktivsten Zirkelteilnehmer sind für die Übernahme höherer Aufgaben in der FDJ, SED und den Gewerkschaften vorgesehen. Wie Horst Schumann, der damalige 1. Sekretär der FDJ, auf einer Pressekonferenz im März 1967 mitteilte, soll es gegenwärtig 21 332 Zirkel geben, in denen 383 661 junge Menschen [28]) das kommunistische Manifest, die „Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung" sowie ausgewählte Schriften des Marxismus-Leninismus und die Reden Walter Ulbrichts studieren. Die Zirkel sollen in drei Stufen durchlaufen werden, die jeweils mit einer Prüfung und der Verleihung des Wissensabzeichens abschließen. Die einjährige Grundstufe soll im 9. Schuljahr absolviert werden, darauf eine zweijährige Mittelstufe aufbauen und sich schließlich eine Endstufe mit „Kolloquien zum Studium theoretischer und praktischer Grundfragen des Marxismus-Leninismus und der Politik der SED" anschließen. Angeblich haben bisher 300 000 FDJ-Mitglieder das Wissensabzeichen erhalten.

Als das entscheidende Problem für die Durchführung der Zirkelarbeit wird die „Auswahl und Gewinnung erfahrener, fähiger Zirkelleiter" genannt. Für die Leitung der Zirkelarbeit sollen vor allem „junge Genossen" gewonnen werden, „die hohe politische und fachliche Qualifikationen und die Fähigkeit besitzen, die Zirkelabende interessant und

jugendgemäß zu gestalten" [29]). Dabei ist besonders an Jungingenieure, leitende Fachkader der Landwirtschaft, junge Lehrer, Studenten und Absolventen der Hoch- und Fachschulen, junge Funktionäre im Staats- und Wirtschaftsapparat, Funktionäre aus den Bildungseinrichtungen der SED sowie Mitarbeiter anderer gesellschaftlicher Organisationen gedacht.

Für die Anleitung der Zirkelleiter sind die Kreisleitungen der FDJ verantwortlich. Sie sind dazu angehalten, „Kurzlehrgänge und Wochenendschulungen zur fachlichen und methodisch-pädagogischen Anleitung für alle Zirkelleiter" [30]) zu organisieren und während des gesamten Zirkeljahres Konsultationen mit ihnen zu führen. Zur Schulung der für die Durchführung des Studienjahres Verantwortlichen sind vom Zentralrat der FDJ Propagandisten ernannt worden, die in den Bezirksstädten durch Kurzvorträge und Informationen Anregungen für die Tätigkeit der Zirkelleiter geben sollen. Den Sekretariaten der Bezirks- und Kreisleitungen ist empfohlen worden, „die Erfahrungen dieser Zusammenkünfte ihren Zirkelleitern zu vermitteln und weitere solcher Maßnahmen zur Anleitung festzulegen" [31]).

Zur politisch-ideologischen Schulung der Sekretäre und höheren Leitungskader stehen der FDJ neben der Jugendhochschule „Wilhelm Pieck" in Bogensee eine Reihe weiterer Bezirksjugendschulen und Sonderschulen zur Verfügung. An diesen Schulen, die nahezu alle Internate sind, finden regelmäßig Ausbildungskurse von ein- oder mehrwöchiger Dauer statt.

Exemplarisch sei der einwöchige Lehrgang für alle hauptberuflichen Sekretäre der Bezirksleitungen und der 1. Kreissekretäre genannt, der im August 1966 vom Zentralrat der FDJ an der Jugendhochschule in Bogensee abgehalten wurde. Dieser Lehrgang diente dazu, die FDJ-Sekretäre auf die neue Richtung der Jugendpolitik hin „zu orientieren", wie sie vom Politbüro der SED im März 1966 beschlossen worden war. Im Mittelpunkt des Lehrgangs stand dementsprechend das Referat des damaligen FDJ-Vorsitzenden Schumann, der die neuen Richtlinien und Losungen ausgab. Im weiteren Verlauf des Lehrgangs wurden den Sekretären „Lektionen" über Ökonomie, Propaganda, Kultur, „nationale Politik", Militärpolitik, „organisatorische Festigung des Verbandes" sowie über die Entwicklung von Sport und Touristik erteilt [32]).

3. Leitbilder in der Kaderarbeit

Überschaut man die vielfältigen Anstrengungen zur Auswahl und Ausbildung hauptberuflicher und ehrenamtlicher Führungskräfte in der Jugendarbeit, so läßt sich zusammenfassend feststellen: Die Auswahl und Ausbildung der Jugendfunktionäre erfolgt fast ausschließlich unter politisch-ideologischen Gesichtspunkten. Die traditionellen Aufgaben der Jugendpflege und Jugendarbeit, die Freizeiterziehung, musische Bildung, Gemeinschaftserziehung, Sport, Jugendwandern u. a. m. haben in der Kaderausbildung — soweit sie überhaupt berücksichtigt werden — höchstens untergeordneter Bedeutung.

Die Auslese und Schulung der Jugendfunktionäre orientiert sich an den Leitbildern des „sozialistischen Patrioten" und des politisch engagierten Fachmannes. Der Jugendfunktionär soll als ein „glühender Patriot" von „tiefer Liebe zur souveränen sozialistischen DDR" erfüllt und stets zum „Schutz der Heimat" gegen innere und äußere Feinde bereit sein. Er soll aber auch als ein politisch engagierter Fachmann sich umfassende berufliche Kenntnisse aneignen und durch die Teilnahme an Fernstudien und Veranstaltungen der Erwachsenenbildung sich ständig beruflich weiterqualifizieren, um einen optimalen Beitrag zur Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes zu leisten. Zwischen politischer und fachlicher Erziehung und Ausbildung der Jugend, so behauptet das Politbüro der SED [33]), gäbe es keinen Gegensatz. In der Periode der wissenschaftlich-technischen Revolution und Verwissenschaftlichung des gesellschaftlichen Lebens seien politisch-ideologische Erziehung und berufliche Ausbildung notwendig auf engste miteinander verbunden.

In den Leitbildern des „sozialistischen Patrioten" und politisch engagierten Fachmanns spiegeln sich die beiden Hauptaufgaben wieder, die der Jugendarbeit und Jugendpflege in der „DDR" gegenwärtig von der SED gestellt sind: die Erziehung der gesamten Jugend zum Klassenbewußtsein und zur höchsten Arbeits-Produktivität.

IV. Leitungsprobleme in der Jugendarbeit

Probleme der Jugendarbeit sind seit Jahren Gegenstand lebhafter Diskussionen im ZK der SED, in den Führungsgremien von FDJ und Pionierorganisation und der sozialistischen Presse. Mehrfach haben sich führende SED-Politiker veranlaßt gesehen, gegen „Rowdytum", Bandenbildung, „Unmoral" und Jugendkriminalität zu Felde zu ziehen. Nicht zuletzt haben das Politbüro der SED und der Staatsrat Mißstände in der Jugendarbeit aufgewiesen und Hinweise zur Abhilfe gegeben. Vor allem auf dem Sektor der politisch-ideologischen Erziehung scheinen die Erfolge weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben zu sein. Das muß jedenfalls gefolgert werden, wenn stets erneut die Forderung erhoben wird, das Klassenbewußtsein der Jugend „noch" weiter zu vertiefen und die politisch-ideologische Erziehung „noch" stärker zu intensivieren.

Von dieser Kritik sind auch die Leitungsorgane des Jugendverbandes nicht verschont geblieben. Mehr noch als den Lehrern werden ihnen die Auswüchse und Mißstände in der Jugendarbeit zum Vorwurf gemacht. Es kann und soll hier nicht der Versuch unternommen werden, die vielfältigen An-

würfe und Rügen wiederzugeben oder gar auf ihre Berechtigungen hin zu überprüfen. Vielmehr sollen nur Einwände berücksichtigt werden, die sich auf strukturelle Probleme beziehen und die Führungsaufgaben und Leitungstätigkeit im Jugendverband kritisch beleuchten bzw. auf Veränderungen in der Leitungsstruktur hinzielen.

1. Leitungsprobleme in der Pionierorganisation

Die Zeugnisse sprechen dafür, daß im Vergleich zur FDJ die Pionierorganisation bei den Schulkindern recht großen Anklang findet und ihre Begeisterung zu wecken vermag. Den Interessen und Neigungen der Jüngsten versucht die Pionierleitung insoweit entgegenzukommen, als sie die Pioniertreffen so interessant und vielgestaltig wie möglich durchzuführen sucht. Eine entscheidende Klippe scheint jedoch der Übergang von der Pionierorganisation zur FDJ zu sein, der am Ende des 7. Schuljahres erfolgen soll. Viele „Thälmann-Pioniere" weigern sich, die Aufnahme in die FDJ-Grundorganisation der Schule zu beantragen.

Um diesen Übergang zu erleichtern und möglichst alle Pioniere zum Übertritt in die FDJ zu veranlassen, sind vom Zentralrat der FDJ in jüngster Zeit einschneidende Beschlüsse gefaßt worden, die den Organisationsaufbau der Pionierorganisation und deren Leitungsstruktur grundlegend verändern. Sie laufen darauf hinaus, die bisher selbständige Zentralleitung der Kinderorganisation künftig der Leitung des Zentralrates der FDJ zu unterstellen und den Leitungen der FDJ — vom Zentralrat bis zu den Kreisleitungen — die „volle direkte Verantwortung für die Tätigkeit der Pionierorganisation" [34]) zu übertragen. Während die Kinderorganisation zuvor auf allen Ebenen eigene Leitungen hatte, ist in den Sekretariaten des Zentralrats, der Bezirks- und Kreisleitungen fortan nur ein Sekretär für die Tätigkeit der FDJ-Mitglieder und der „Jungen Pioniere" an den Schulen verantwortlich. Die bisher bestehenden Sekretariate der Pionierorganisation sind in „Arbeitsgruppen Junge Pioniere und Schulen" der Kreis- und Bezirksleitungen der FDJ umgebildet worden. Ihre Aufgabe soll darin bestehen, „die schnelle und umfassende Verwirklichung der Beschlüsse der ZK der SED und des Zentralrats der FDJ in den Pionierfreundschaften und Grundorganisationen der FDJ an den Schulen mit der Kraft des gesamten Jugendverbandes zu gewährleisten" [35]).

Die Unterstellung der Pionierorganisation unter die Leitung der FDJ hat inzwischen eine Reihe neuer Leitungsprobleme zutage gefördert, die zugleich ein bezeichnendes Licht auf die Arbeit des Jugendverbandes an den Schulen werfen. Nicht wenige FDJ-Sekretäre haben offensichtlich die Zentralratsbeschlüsse dahin gehend interpretiert, einen Großteil ihrer eigenen Aufgaben und ihrer Verantwortung auf die hauptberuflichen Freundschaftspionierleiter abzuwälzen. Damit sehen sich die Pionierleiter plötzlich genötigt, die gesamte Jugendarbeit an der Schule für alle Klassen zu organisieren und zu verantworten. Gegen diese stillschweigende vorgenommene Arbeitsverteilung hat der Pionier-Vorsitzende Werner Engst bereits scharf protestiert [36]). Er verlangt auch weiterhin eine klare Trennung zwischen FDJ und Pionierleitung an den Schulen. Es sei erforderlich, meinte Engst, „das gesamte Arbeitssystem des Freundschaftspionierleiters exakt zu fixieren" und in einer „Arbeitsordnung" eine Neuverteilung der Leitungsaufgaben vorzunehmen [37]).

2. Leitungsprobleme in der FDJ

Nicht nur an den Schulen, sondern auch an den Hoch- und Fachschulen sowie in den Betrieben ist die Verbandsarbeit der FDJ heftiger Kritik ausgesetzt. Wie der damalige FDJ-Vorsitzende, Horst Schumann, auf dem VIII. Parlament der FDJ rügte, sei die Arbeit noch immer nicht lebendig und anziehend genug [38]).

Dieser Vorwurf gilt besonders den Sekretären der Grundorganisation, die ihrer Aufgabe nicht voll gerecht würden. Von ihnen verlangt die FDJ-Führung höhere Aktivität und vor allem mehr Beweglichkeit in der Gestaltung ihrer Programme. Häufig erwiesen sich die Leitungen als verbürokratisiert und die Sekretäre nur noch als Befehlsempfänger, die zwar die Anweisungen befolgten, sich aber außerstande zeigten, eigene Pläne und Initiativen zu entwickeln. Auch in der Propagandaarbeit zeige sich eine bedenkliche „Einengung" und „Verflachung".

Entsprechendes gilt auch für die hauptberuflichen Sekretäre der FDJ-Kreisleitungen und Bezirksleitungen, die gleichfalls in letzter Zeit reichlich mit Kritik bedacht wurden. Auch auf der mittleren Leitungsebene führt die FDJ-Spitze einen zähen Kampf gegen „Bürokratismus" und „Schematismus". Von den Kreisleitungen wird energisch verlangt, mit „jeglicher Administration" aufzuhören und „echte kameradschaftliche Beziehungen zu den Grundorganisationen zu entwickeln". Viele Kreisleitungen sähen in der Verwaltungsarbeit ihre Hauptaufgabe und schauten der ständigen Abnahme der Mitgliederzahlen tatenlos zu. Auch sie ließen noch persönliche Initiative vermissen. Vor allem versäumten sie es, so wird den Kreisleitungen vorgeworfen, die vom Zentralrat ausgehenden Initiativen „systematisch in die Grundorganisationen zu tragen".

Auf „ernste Mängel" in der „Erziehung und im Umgang mit den Kadern" hatte schon der 2. Sekretär des Zentralrats der FDJ, Konrad Naumann, auf der 9. Zentralratstagung hingewiesen. Diese Mängel zeigten sich „einerseits in administrativ-bürokratischen Überspitzungen und herzlosem Umgang mit jungen Menschen" und andererseits „in Erscheinungen der Unduldsamkeit und Passivität gegenüber Mängeln". Besonders rügte Naumann das „ungenügende Vertrauen" der Funktionäre zueinander und Erscheinungen wie Überheblichkeit, Unbeschei-

denheit, Hochmütigkeit bei Funktionären der Bezirksleitungen. Eine Reihe von Funktionären verwechsele auch das „Bemühen um die Verstärkung der Kollektivität" damit, „daß man nichts mehr zu verantworten braucht". Schließlich sei es notwendig, „in der Erziehung ... der Kader das Mitdenken und den Mut, überall zu den Fragen seine Meinung zu sagen und auch zu erörtern, hervorzuheben" [39]).

Der negativen Tendenzen hofft die FDJ-Führung gegenwärtig durch die Bemühung um einen neuen Führungsstil entgegenwirken zu können. Die FDJ entspricht damit dem Beschluß des Sekretariats des ZK der SED über die Entwicklung der Kaderarbeit [40]), in dem die Übertragung der Grundsätze des „neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft und der wissenschaftlichen Führungstätigkeit auf alle Gebiete des gesellschaftlichen Lebens" [41]) verordnet wird. Für die Jugendarbeit und die Leitungstätigkeit der FDJ werden daraus folgende Konsequenzen gezogen:

a) Die untergeordneten Leitungsorgane sollen künftig höhere Verantwortung und damit auch größere Entscheidungsfreiheit erhalten. Besonders den Sekretären der Grundorganisationen soll weit mehr noch als bisher „konkrete Verantwortung" übertragen werden. Ferner sollen künftig in stärkerem Maße Jugendliche direkt in die Leitungsarbeit einbezogen werden, z. B. indem mehr Mitglieder mit Funktionärsaufgaben betraut werden.

b) Wie Horst Schumann auf dem VIII. FDJ-Parlament erklärte, sollen den Sekretären und Leitungskollektiven künftig vorrangig „abrechenbare Aufgaben" [42]) übertragen werden, die es ermöglichen, die Ausführung und Erfüllung der Aufgaben besser zu kontrollieren. Die untergeordneten Leitungsorgane sollen von den höheren Führungsgremien gründlicher zur Rechenschaft gezogen werden.

c) Die bereits auf dem VI. FDJ-Parlament (1959) beschlossene Verjüngung und Verkleinerung des Funktionärsapparats soll noch entschiedener vorangetrieben werden. Dabei ist vor allem daran gedacht, die weniger geeigneten hauptberuflichen Jugendfunktionäre zu verabschieden und durch tüchtigere Nachwuchskräfte zu ersetzen. Wie Schumann auf dem VIII. Parlament (1963) erklärte, sind allein in der Zeit vom Januar 1960 bis August 1962 1572 leitende Funktionäre aus der FDJ ausgeschieden und vom Partei-, Staats- oder Wirtschaftsapparat übernommen worden. Die Zahl der hauptberuflichen Funktionäre hat sich in der Zeit von 1959 bis 1963 im Gesamtverband um 24,1 Prozent, im zentralen Apparat um 30 Prozent verringert. Zwei Drittel aller Funktionäre sind jünger als 26 Jahre. Nach Schumann hätten sich die Maßnahmen bewährt, wären die „Leitungen operativer geworden" und könne „kein Zweifel" bestehen, „daß sich auch diese Entwicklung auf den Elan und die Initiative günstig ausgewirkt" habe [43]).

d) Nicht zuletzt soll der neue Führungsstil durch eine Verwissenschaftlichung der Leitungstätigkeit gekennzeichnet sein. Nach Schumann besteht „die Kunst der Führung aller Bezirks- und Kreisleitungen, selbstverständlich auch des Zentralrats, . . . in der wissenschaftlichen Voraussicht und Planung der Arbeit . . ." [44]). Eine Verwissenschaftlichung der Leitungstätigkeit ist aber nur möglich, wenn eine ausreichende Zahl von leitenden Funktionären eine abgeschlossene Hoch- oder Fachschulbildung besitzt. 1959 war beschlossen worden, daß künftig 30 Prozent der leitenden Funktionäre eine Hoch- oder Fachschule absolviert haben sollten. 1963 besaßen von den Mitgliedern des Zentralrats der FDJ 22 Prozent Hochschul- und 32 Prozent Fachschulbildung, von den Mitgliedern des „Büros" der FDJ 60 Prozent und im Sekretariat des Zentralrats alle Hoch- oder Fachschulbildung [45]).

Unter dem Signum der Verwissenschaftlichung der Leitungstätigkeit, der Verjüngung der Leitungskader und der Abberufung ungeeigneter und weniger qualifizierter Funktionäre sind in den letzten zwei Jahren rigorose personalpolitische Umbesetzungen erfolgt. In der Zeit von Februar 1965 bis November 1966 sind bis auf eine Ausnahme alle 1. Bezirkssekretäre neu ernannt worden. Von den 141 Mitgliedern des Zentralrats sind 1967 etwa 75 Prozent nicht wiedergewählt worden. Von den 59 Kandidaten des Zentralrats wurden 52 abgelöst, und aus dem „Büro" der FDJ, dem höchsten Leitungsorgan des Jugendverbandes, sind nahezu die Hälfte aller Mitglieder ausgeschieden. Von den 1963 gewählten zehn Sekretären des Zentralrats der FDJ sind heute nur noch zwei im Amt. Allein acht Sekretäre des Zentralrats sind auf dem VIII. FDJ-Parlament verabschiedet worden, unter ihnen der 1. Sekretär der FDJ, Horst Schumann, und sein Stellvertreter Konrad Naumann. Die Ablösung Schumanns durch den 37jährigen Diplom-Wirtschaftler und langjährigen Mitarbeiter in der Staatlichen Plankommission, Dr. Günther Jahn, wird man als einen Hinweis auf die Neuorientierung der Jugendarbeit in der „DDR" werten dürfen: die noch engere Verbindung von Jugendarbeit mit der Produktion und Verwissenschaftlichung ihrer Leitungstätigkeit.

V. Jugendforschung als Hilfsmittel zur Planung und Leitung der Jugendarbeit

Der wissenschaftlichen Planung und Leitung der Jugendarbeit soll auch das „Zentralinstitut für Jugendforschung" dienen, indem es durch die Erforschung theoretisch und praktisch relevanter Jugendprobleme die außerschulische Bildung und Erziehung wissenschaftlich zu fundieren sucht. Das Zentralinstitut wurde auf Anordnung des Ministerrats der „DDR" [46]) im Juli 1966 in Leipzig gegründet. Es untersteht als eigenständige wissenschaftliche Institution dem Amt für Jugendfragen beim Ministerrat. Die Aufgaben des Zentralinstituts, das gegenwärtig

zwölf Wissenschaftler verschiedener Disziplinen beschäftigt, sind im wesentlichen:

— die Erforschung der Grundtendenzen, Grundprobleme und Grundprozesse der Entwicklung und Erziehung Jugendlicher;
— die Entwicklung empirischer Methoden zur Jugendforschung auf der Grundlage des dialektischen und historischen Materialismus sowie die Konzipierung einer marxistischen Theorie des Jugendalters;
— die Koordination vereinzelter Forschungen anderer Institute und Institutionen;
— die Unterstützung der staatlichen und gesellchaftlichen Leitungsorgane „bei der Verwirklichung einer wissenschaftlichen Leitung der Jugendpolitik" und Jugendarbeit;
— die Verbreitung der Forschungsergebnisse durch Publikationen und umfangreiche Lehrtätigkeit sowie der Aufbau eines Dokumentationszentrums.

Die Verwirklichung der vom Ministerrat gestellten Aufgaben strebt das Zentralinstitut u. a. durch folgende Maßnahmen an:

1. Die wesentlichen Lebensbereiche 12- bis 20jähriger Jugendlicher sollen durch eigene praxisbezogene Forschungsarbeiten [47]) untersucht werden. Dabei ist neben der Durchführung empirischer Erhebungen an pädagogische Experimente, Längsschnittstudien und Feldforschungen gedacht. Im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Interesses stehen Probleme des politischen Bewußtseins und des weltanschaulich geprägten Verhaltens Jugendlicher. Durch Kleingruppenforschungen soll ferner das Verhalten Jugendlicher im Kollektiv und die Entwicklung, Steuerung und Führung von Kollektiven untersucht werden. Im weiteren soll über einen längeren Zeitraum hinweg die Entwicklung neu zusammengesetzter FDJ-Gruppen, Arbeitsbrigaden und informeller Freizeitgruppen verfolgt werden. Schließlich arbeitet das Zentralinstitut an einer größeren Längsschnittstudie über die körperliche und geistige Entwicklung mehrerer hundert Jugendlicher, die durch neue Erkenntnisse die Theorie des Jugendalters bereichern sowie die Leitung und Erziehung der jungen Generation fundieren soll.

2. In Seminaren, Kolloquien und auf wissenschaftlichen Konferenzen, die das Zentralinstitut für Wissenschaftler, Pädagogen und Mitarbeiter staatlicher Institutionen zur Theorie und Praxis der Jugendforschung abhält, sollen die Erkenntnisse und Ergebnisse eigener Forschungen mitgeteilt werden. Ferner unterstützt das Zentralinstitut das Amt für Jugendfragen durch Weiterbildung leitender Mitarbeiter und durch laufende Informationen über wichtige Forschungsergebnisse bei der wissenschaftlichen Fundierung und Leitung der Jugendpolitik.

3. Eines der wichtigsten Anliegen des Zentralinstitutes ist es, die Rolle und Einflußmöglichkeiten der FDJ zu stärken [48]) sowie den Jugendverband bei der Planung und Leitung seiner Arbeit wissenschaftlich zu beraten. Aus diesem Grunde bestehen bereits enge Kontakte zwischen dem Zentralrat der FDJ und dem Zentralinstitut, die dadurch verstärkt werden, daß ein Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter über einschlägige Erfahrungen in der FDJ-Arbeit verfügt. Mit der Durchführung regelmäßiger Seminare und Weiterbildungslehrgänge für FDJ-Sekretäre und Pionierleiter sowie durch die Lehrtätigkeit auf den Kaderschulen des Jugendverbandes ist das Zentralinstitut bestrebt, grundlegende Erkenntnisse der Jugendkunde, wie neue Forschungsergebnisse der Jugendpsychologie, -soziologie und Pädagogik direkt in die Jugendarbeit zu tragen und damit die Jugendarbeit effektiver zu gestalten.

Trotz mancher formaler Gemeinsamkeiten in der Jugendarbeit in beiden Teilen Deutschlands, wie sie in dieser Darstellung angeklungen sind, bestehen prinzipielle Unterschiede im Inhalt und in den Zielsetzungen, die einen Vergleich nur bedingt ermöglichen. Kommunistische Jugendarbeit und Jugenderziehung bedeutet heute — das ist vom Politbüro der SED mehrfach betont worden — vor allem die Erziehung der Jugend im Sinne des Marxismus-Leninismus. Dieses Ziel soll erreicht werden durch eine „ganzheitliche" Erziehung der jungen Menschen, die alle pädagogischen Einflüsse unter dem Primat der Ideologie zu vereinigen und alle „unkontrollierten" Einflüsse nach Möglichkeit auszuschalten sucht [49]). Die Jugendarbeit hat neben der Schule bzw. dem Betrieb und dem Elternhaus als dritte Säule im geschlossenen System kommunistischer Jugenderziehung wesentlich dazu beigetragen, die Durchsetzung von Normen der kommunistischen Ideologie durch das Mittel der Erziehung zu sichern.

Anlage 1

Geltende Bestimmungen über die Ausbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe

(Der Tag des Inkrafttretens ist jeweils in Klammern angegeben)

Land	Ausbildungswege		
	Sozialarbeiter	Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen	Jugendleiterinnen
Baden-Württemberg	Für ehem. Baden: VO. d. Arb.Min. vom 17. 3. 1921 Bad. GVBl. Nr. 22 S. 87 (1. 7. 1921)	Für ehem. Baden: Erl. d. Min. d. Kultus und Unterrichts vom 23. 4. 1928 Bad. GVBl. Nr. 21 S. 171 (mit Verkündung)	Für ehem. Baden: Prüfungsordnung für Kindergärtnerinnen und Jugendleiterinnen vom 23. 4. 1928, Bad. GVBl. Nr. 21 S. 171 (mit Verkündung)
	Für ehem. Württemberg: a) Vfg. d. Min. d. Innern vom 5. 10. 1923 Reg.Bl. S. 450 (1. 11. 1923) b) VO. d. Innen-Min. vom 21. 6. 1931 Reg.Bl. S. 282 (1. 8. 1931) c) (noch nicht veröffentlichter Entwurf einer Neuregelung, nach dem i. w. bereits verfahren wird.)	Für ehem. Württemberg: Erl. d. KM vom 15. 12. 1931 Amtsbl. KM Nr. 19 S. 317 (Frühjahr 1932)	Für ehem. Württemberg: VO. d. Kult.Min. über die Ausbildung und Prüfung von Jugendleiterinnen vom 15. 12. 1931 Nr. 147 17-ABl. d. Württemb. Kultusmin. Nr. 3 S. 35 (sofort in Kraft getreten)
Bayern	Schul- und Prüfungsordnung f. d. öffentl. u. d. staatl. anerk. priv. Höh. FSch. f. Sozialarbeit v. 1. 6. 1963 GVBl. S. 126, Erl. d. Bayer. Staatsmin. f. Unterr. u. Kult. im Einvernehmen mit dem Bayer. Staatsmin. d. Innern (1. 6. 1963)	a) Bekanntmachung d. Bayer. Staatsmin. f. Unterr. u. Kultus v. 23. 8. 1950 i. d. ber. Fassung v. 30. 6. 1957 BSVK. S. 569 (Beginn d. Schulj. 1950/51) b) Bekanntmachung d. Bayer. Staatsmin. f. Unterr. u. Kultus v. 24. 3. 1956 i. d. ber. Fassung v. 30. 6. 1957 BSVK. S. 1933 (Beginn d. Schulj. 1950/51)	Bekanntmachung d. Bayer. Staatsmin. f. Unterr. u. Kultus vom 18. 9. 1958, KMBl. S. 265
Berlin	Verwaltungsvorschriften über die staatl. Anerkennung von Sozialarbeitern vom 2. 5. 1961, ABl. S. 655 (Senat von Berlin) (1. 4. 1960)	a) Rd.Vfg. vom 12. 2. 1957 Dienstbl. Bln. III Nr. 22 S. 265 (1. 4. 1957) b) Rd.Vfg. vom 12. 2. 1957 Dienstbl. Bln. III Nr. 22 S. 265 (1. 4. 1957)	Information über die Ausbildung von Jugendleiterinnen Berlin, 18. 4. 1958 — Jug. II E — 770 —

Anlage 1

Ausbildungswege			
Heimerzieher	Erzieher	Jugendpfleger	Sozialpädagogen
(noch nicht veröffentlicht. Entwurf einer Neuregelung, nach dem i. w. bereits verfahren wird)			
		Bekanntmachung d. Bayer. Staatsmin. f. Unterr. u. Kultus vom 4. 6. 1958, St.Anz. Nr. 30 mit bisher nicht veröffentlichten Abänderungen	
Beschäftigung von Heimerzieherpraktikanten vom 27. 2. 1957, Inn. II B 1 — 0517/002 Dienstbl. d. Senats v. Berlin Teil IV Nr. 68 mit Berichtigung vom 16. 10. 1962 DBl. Bln. IV/1962 Nr. 75 bis 77		Verordnung v. 22. 10. 1956 GVBl. S. 1000 über Auswahl und Ausbildung von Jugendpflegern (am Tage nach ihrer Verkündung)	

noch Anlage 1

Land	Ausbildungswege		
	Sozialarbeiter	Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen	Jugendleiterinnen
Bremen	a) Ordnung der Ausbildung z. Sozialarbeiter im Lande Bremen v. 17. 5. 1960 BrSBl. S. 40 (1. 4. 1960) b) Richtlinien f. d. Praktika gem. § 14 d. Ausb.Ordng. v. 17. 5. 1960 v. 9. 1. 1961 BrSBl. S. 7 (i. Kraft getr.) c) Prüfg.Ordng. f. d. staatl. Pr. a. d. Wohlfahrtssch. Bek. d) Stundentafel: Erl. v. 30. 4. 1963 BrSBl. v. 22. 5. 1963 10. Jahrg. Nr. 5 S. 27 (1. 2. 1959)	a) Rd.Erl. d. RM f. WEV. vom 15. 9. 1942 MBl. WEV. S. 340 (mit Veröffentlichung) b) Rd.Erl. d. Senators f. d. Bildungswesen v. 1. 4. 1963 BrSBl. Nr. 4 S. 10 (1. 4. 1963)	Rd.Vfg. 6/57 betr. Neuordng. d. Jugendleiterinnenausbildung; hier: Verlängerung der Lehrgangsdauer v. 10. 5. 1957 BrSBl. S. 36
Hamburg	Bestimmungen über die Ausbildung, Prüfung und staatl. Anerkennung d. Sozialarb. in der Freien und Hansestadt Hamburg (Ausbildg. u. Prüfg. Ordng.) v. 30. 12. 1961 MBl.Schul. 1962 S. 20 (1. 1. 1962) mit Änderung vom 26. 9. 1963 MBl.Schul. 1963 S. 123	Siehe Erzieherausbildung	Prüfungsordnung für Jugendleiterinnen v. 18. 2. 1946 mit der Änderung v. 27. 1. 53 und mit den Änderungen v. 8. 1. 1963 Kultusrecht I. Band Grapengeter von Zerssen B V 35 Bestimmungen über die Ausbildung der Jugendleiterinnen v. 24. 2. 1932 mit der Änderung v. 6. 12. 1963
Hessen	a) Erl. d. Preuß.Min. f. Volkswohlf. v. 22. 10. 1920 KMBl. S. 355 — i. d. F. d. Erl. d. Hess. Min. f. E. u. V. v. 21. 12. 1957, Amtsbl. d. Hess. Min. f. E. u. V. 1958 S. 6 (i. d. vorl. Fassg. erstmals bei der staatl. Abschlußprüfg. am Ende d. Winter-Semesters 1958) b) Erl. d. Hess. Min. f. E. u. V. v. 6. 5. 1960, Amtsbl. d. Hess. Min. f. E. u. V. (mit Ende d. Schulj. 1962/63 Zulassung z. staatl. Abschlußprüfg. nur nach 3-j. Schul.Ausbildung)	a) Erl. d. Hess. Min. f. E. u. V. v. 30. 11. 1956 Amtsbl. d. HMfEuV 1957 Nr. 3 S. 613 (30. 11. 1956) b) Erl. d. Hess. KM v. 17. 1. 66 Amtsbl. d. Hess. KM 1966 Nr. 2 S. 113 (nicht mitgeteilt) c) Erl. d. Hess. KM v. 26. 5. 1966 Amtsbl. d. Hess. KM 1966 Nr. 7 S. 694 (nicht mitgeteilt)	Neuordnung d. Ausbildung von Jugendleiterinnen Erl. v. 29. 7. 1957 ABl. KM S. 820 (mit sofortiger Wirkung)

noch Anlage 1

Ausbildungswege			
Heimerzieher	Erzieher	Jugendpfleger	Sozialpädagogen
	Bestimmungen über die Ausbildung, Prüfung u. staatl. Anerkennung von Erziehern in der Freien und Hansestadt Hamburg (Ausbildungs- und Prüfungsordnung) vom 29. 12. 1961 MBl.Schul. 62 S. 27 (1. 4. 1962)		Bestimmungen über die Ausbildung und Prüfung zum Sozialpädagogen (Ausbildungs- und Prüfungsordnung) vom 20. 3. 1967 (1. 4. 1967)
Vorläufige Prüfungsordnung für Heimerzieher v. 6. 3. 58 (nicht veröffentlicht)			

noch Anlage 1

Land	Ausbildungswege		
	Sozialarbeiter	Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen	Jugendleiterinnen
	c) Erl. d. Hess. KM v. 5. 8. 1965 Amtsbl. d. Hess. KM 1965 Nr. 9 S. 544 d) Erl. d. Hess. KM v. 27. 5. 1966 Amtsbl. d. Hess. KM 1966 Nr. 7 S. 695		
Niedersachsen	a) Ausbildg., Prüfg. u. staatl. Anerk. v. Sozialarb. Gemeins. Rd.Erl. d. Nds. KM u. d. Nds. Soz.M. v. 24. 3. 1960 Nds. MBl. S. 321 im Einvernehmen m. d. Nds. Min. d. Innern u. d. Nds. Min d. F. (1. 4. 1960) b) Ausbildg., Prüfg. u. staatl. Anerkennung v. Sozialarb.; hier: Meldung über den Antritt d. Berufspraktik. RdErl. d. Nds. KM v. 21. 12. 1964 Nds.MBl. 1965 S. 62 (mit Veröffentlichung) c) Zuerkennung d. fachgebundenen Hochschulreife an Absolventen d. Höh. Fachsch. f. Sozialarbeit u. d. Höh. Fachschulen f. Jugendleiterinnen RdErl. d. Nds. KM. v. 22. 11. 1966 Nds. MBl. S. 1117 u. SVBl. S. 381 (1. 1. 1967) d) wie Ziffer a) RdErl. d. Nds. KM v. 9. 2. 1967 Nds. MBl. S. 181 (mit Veröffentlichung)	a) Erl. d. Nds. KM v. 18. 6. 1962 SVBl. f. Nds. Nr. 7 S. 198 (mit Veröffentlichung) b) Errichtung und Betrieb von Höh. Fachschulen für Sozialpädagogik und Fachschulen für Sozialpädagogik RdErl. d. Nds. KM v. 3. 11. 1966 SVBl. 1967 S. 44 (1. 4. 1967)	a) Ausbildung und Prüfung von Jugendleiterinnen RdErl. v. 10. 6. 1962 Gült. L.Kult.M. 198/15 SVBl. S. 203 (mit dem Tage der Veröffentlichung, tritt am 1. 4. 1975 außer Kraft) b) Errichtung und Betrieb v. Höh. Fachschulen für Sozialpädagogik u. Fachschulen f. Sozialpädagogik RdErl. d. Nds. KM v. 3. 11. 1966 SVBl. 1967 S. 44 (1. 4. 1967)
Nordrhein-Westfalen	a) Ausbildg., Prüfg. u. staatl. Anerk. v. Sozialarbeitern RdErl. d. Arb. u. Soz.M v. 23. 3. 1959, MBl. S. 681	a) RdErl. d. KM v. 1. 3. 1949 Amtsbl. d. KM NW Nr. 8 S. 53 (1. 3. 1949)	Ausbildungs- und Prüfungsordnung f. d. Höh. Fachschule f. Jugendleiterinnen RdErl. d. Kult.Min. v. 11. 1. 1960 ABl. KM S. 29 (1. 4. 1960)

noch Anlage 1

Ausbildungswege			
Heimerzieher	Erzieher	Jugendpfleger	Sozialpädagogen
	a) Ausbildung, Prüfung u. staatl. Anerkennung von Erziehern RdErl. d. Nds. KM v. 30. 7. 1964 Nds. MBl. S. 885 (1. 9. 1964) b) Staatl. Anerkennung von Erziehern; hier: Übergangsregelung RdErl. d. Nds. KM v. 3. 11. 1964 Nds. MBl. 1965 S. 61 (mit Veröffentlichung, befristet bis 30. 9. 1968)		
Vorl. Prüfungsordnung f. Heimerzieher (nicht veröffentlicht)			Erl. d. KM v. 9. 8. 1966 — IV A 74—20/0 Nr. 2327/66 — (nicht veröffentlicht)

noch Anlage 1

Land	Ausbildungswege		
	Sozialarbeiter	Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen	Jugendleiterinnen
	b) Richtl. f. d. Ableistung d. Berufspraktikums v. Sozialarb. im Innendienst einer kommunalen Behörde RdErl. Arb. u. Soz.M. v. 16. 8. 1961 MBl. NW S. 1438 (Mit Beg. d. Schulj. 1959) c) Rahmenlehrpläne u. Stundentafel f. d. Höh. FSch. f. Sozialarb. im Lande NRW RdErl. d. Arb. u. Soz.Min. v. 2. 2. 1962 MBl. NW S. 393 d) Prakt. Ausbildg. i. d. Bewährungshilfe RdErl. v. 16. 2. 1962 MBl. NW S. 680 e) Ableistung d. Berufsprakt. in Dienststellen d. Bundesanstalt f. Arbeitsvermittlung RdErl. v. 30. 3. 1962 MBl. NW S. 754	b) RdErl. d. KM v. 1. 4. 1957 Beilage z. Amtsblatt d. KM NW 1957 Nr. 5	
Rheinland-Pfalz	a) Erl. d. Soz.Min., d. Min. d. Inn. u. d. Min. f. Unterr. u. Kultus v. 2. 10. 1963 — Ausbildungsprüfg. u. staatl. Anerk. d. Sozialarbeiter(innen) in Rheinland-Pfalz — MBl. Sp. 925 ff. (1. 4. 1963) b) Erl. d. Soz.Min., d. MdI u. d. MfUuK vom 9. 2. 1967 — Ausbildung, Prüfung und staatl. Anerkennung der Sozialarbeiter(innen) in Rheinland-Pfalz — MinBl. Sp. 201 (1. 4. 1967)	a) RdErl. d. MfUuK v. 9. 3. 62, Amtsbl. d. MfUuK v. Rh.-Pf. Nr. 7 S. 135 (1. 4. 1962) b) RdErl. d. MfUuK v. 9. 3. 62 ABl. d. MfUuK v. Rh.-Pf. Nr. 7 S. 144 (1. 4. 1962) c) RdErl. d. MfUuK v. 9. 3. 62 ABl. d. MfUuK v. Rh.-Pf. Nr. 7 S. 152 (1. 4. 1962) d) RdErl. d. MfUuK v. 24. 9. 64 ABl. d. MfUuK v. Rh.-Pf. Nr. 21 S. 330 (24. 9. 1964)	RdErl. d. MfUuK v. 3. 1. 1957 III 1/R III 6 Tgb.-Nr. 36 13/56 ABl. d. MfUuK v. Rh.-Pf. 1957 S. 13

noch Anlage 1

Ausbildungswege			
Heimerzieher	Erzieher	Jugendpfleger	Sozialpädagogen

noch Anlage 1

Land	Ausbildungswege		
	Sozialarbeiter	Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen	Jugendleiterinnen
Saarland	Erl. betr. Ausbildung u. staatl. Anerkennung von Sozialarb. v. 14. 7. 1961 ABl. S. 457 (1. 8. 1961)	a) Erl. d. MfKUuV v. 15. 6. 1957 Amtl. Schulbl. f. d. Saarld. Nr. 10 S. 43 (mit Veröffentlichung) b) Erl. d. MfKUuV v. 15. 6. 1957 Amtl. Schulbl. f. d. Saarld. Nr. 10 S. 44 (mit Veröffentlichung)	Keine Regelung getroffen (keine Ausbildungsstätten im Saarland)
Schleswig-Holstein	Ausbildungs- u. Prüfungsordng. f. Sozialarbeiter Erl. d. Innenmin. v. 7. 9. 1960 ABl. S. 461 im Einvernehmen mit dem Min. f. Arbeit, Soziales und Vertriebene (1. 4. 1960)	Erl. d. KM v. 30. 8. 1951 i. d. Fassung d. Erl. d. KM vom 19. 11. 1960, Nachrichtenblatt f. d. Schlesw.-Holst. Schulwesen 1960 Nr. 23 S. 424 (1. 4. 1952)	Ausbildungs- u. Prüf.best. f. Jugendleiterinnen und Jugendleiter Erl. v. 24. 5. 1958, ABl. S. 274 (mit dem Tage der Veröffentlichung)

noch Anlage 1

Ausbildungswege			
Heimerzieher	Erzieher	Jugendpfleger	Sozialpädagogen
Ordnung für die Ausbildung, Prüfung, Ableistung des Berufspraktikums und die staatliche Anerkennung der Heimerzieher (Heimerzieherordnung) veröffentlicht mit Datum v. 28. 3. 1965 im Amtlichen Schulblatt für das Saarland Nr. 5 S. 64 (mit Veröffentlichung)			
	a) Vorl. Ordnung d. Ausbildg. zum Erzieher i. d. Jugendhilfe v. 29. 9. 1963 NBl.Sch.-H.Schulw. Nr. 19 S. 225 (1. 4. 1964) b) Vorl. Ordng. d. Prüfg. f. Erz. i .d. Jugendhilfe vom 29. 9. 1963, NBl.Sch.-H.Schulw. Nr. 19 S. 226 (1. 4. 1964) c) Vorl. Ordng. d. Ausbildung im Anerkennungspraktikum d. Erz. i. d. Jugendhilfe NBl.Sch.-H.Schulw. Nr. 19 S. 230 (1. 4. 1964)		

Anlage 2

Tabelle 1

Förderung durch den Bundesjugendplan der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe

Förderungsprogramm	Zuwendungen aus Mitteln des 3. bis 18. Bundesjugendplanes DM
Bundeszentrale Fortbildungsstätten für Jugend- und Sozialarbeit (Kernschulen) (s. Tabelle 2)	
a) laufende Förderung	1 071 802
b) Bau und Einrichtung	4 311 411
Dozenten an sozialpädagogischen Aus- und Fortbildungsstätten (s. Tabelle 3 a und b)	4 135 220
Victor Gollancz-Stiftung e. V. (s. Tabelle 4)	9 912 604
Zentrale Jugendakademien (s. Tabelle 5)	
a) laufende Förderung	3 989 335
b) Bau und Einrichtung	1 698 646
Sonstige Maßnahmen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern in der Jugendhilfe (s. Tabelle 6)	1 505 845
insgesamt ...	26 624 863

Tabelle 2

	Zuwendungen für Bau und Einrichtung DM
Wichernschule, evangelische Höhere Fachschule für Sozial- und Jugendarbeit in Hannover-Kleefeld	1 167 925
Seminar für Wohlfahrtspfleger des Deutschen Caritasverbandes in Freiburg/Br.	766 289
Höhere Fachschule für Jugend- und Sozialarbeit der Landeshauptstadt München	655 965
Höhere Fachschule für Sozialarbeit der Arbeiterwohlfahrt, Düsseldorf-Eller	1 016 700
Höhere Fachschule für Sozialarbeit des Diözesan-Caritasverbandes Köln	704 532
insgesamt ...	4 311 411

noch Anlage 2

Tabelle 2

Bundeszentrale Aus- und Fortbildungsstätten für Jugend- und Sozialarbeit (Kernschulen)

Zuwendungen zu Personal- und Sachkosten der Dozenten								Insgesamt
1960 DM	1961 DM	1962 DM	1963 DM	1964 DM	1965 DM	1966 DM	1967 DM	DM
—	—	70 000	70 000	80 000	80 000	80 000	80 000	460 000
51 802	70 000	70 000	70 000	70 000	80 000	80 000	80 000	571 802
—	—	—	—	—	20 000	—	—	20 000
—	—	—	—	—	20 000	—	—	20 000
—	—	—	—	—	—	—	—	—
51 802	70 000	140 000	140 000	150 000	200 000	160 000	160 000	1 071 802

noch Anlage 2

Tabelle 3a

Dozenten an sozialpädagogischen Ausbildungsstätten

(Bewilligungen im Länderverfahren)

Bundesland	Zuwendungen zu den Personal- und Sachkosten der Dozenten				
	1958 DM	1959 DM	1960 DM	1961 DM	1962 DM
Baden-Württemberg	91 120	124 671	109 288	132 329	185 285
Bayern	37 593	52 727	48 280	91 129	132 274
Berlin	15 000	15 000	—	—	—
Bremen	16 548	18 433	—	3 027	14 336
Hamburg	—	5 456	18 500	—	—
Hessen	49 590	58 981	78 289	93 524	108 011
Niedersachsen	29 850	56 078	46 005	65 909	63 243
Nordrhein-Westfalen	18 084	29 197	6 578	4 542	13 800
Rheinland-Pfalz	6 493	16 051	12 957	17 198	18 852
Saarland	—	—	—	—	—
Schleswig-Holstein	14 339	19 984	20 006	11 995	12 692
insgesamt ...	278 617	396 578	339 903	419 653	548 493

Das Programm wurde mit Ablauf des 15. Bundesjugendplanes (Rechnungsjahr 1964) eingestellt und von den Ländern weitgehend übernommen.

Tabelle 3b

Dozenten an bundeszentralen Aus- und Fortbildungsstätten der Jugendarbeit

(Bewilligungen im Direktverfahren)

	Zuwendungen zu den Personal- und Sachkosten der Dozenten				
	1960 DM	1961 DM	1962 DM	1963 DM	1964 DM
Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend Deutschlands für die verbandseigenen Schulen in Kassel, Gelnhausen und Bad Salzuflen	45 000	90 000	90 000	72 000	72 000
Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand für Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel	—	—	—	16 050	17 040
Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend Deutschlands für Studienzentrum für evangelische Jugendarbeit in Josefstal	—	—	5 750	—	—
insgesamt ...	45 000	90 000	95 750	88 050	89 040

noch Anlage 2

Tabelle 3a

Zuwendungen zu den Personal- und Sachkosten der Dozenten			Zahl der geförderten Dozenten						
1963 DM	1964 DM	insgesamt DM	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
189 223	208 490	1 040 406	10	9	9	9	10	11	11
210 331	248 499	820 833	4	4	6	9	9	14	13
—	—	30 000	1	1	—	—	—	—	—
14 944	16 000	83 288	1	1	—	1	1	1	1
—	—	23 956	—	1	1	—	—	—	—
96 547	106 596	591 538	5	6	7	6	6	5	5
62 512	69 807	393 404	3	4	4	4	4	4	4
15 000	5 502	92 703	2	2	1	1	2	2	1
20 400	24 786	116 737	1	1	1	1	1	1	1
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13 500	11 622	104 138	2	2	2	1	1	1	1
622 457	691 302	3 297 003	29	31	31	32	34	39	37

Tabelle 3b

Zuwendungen zu den Personal- und Sachkosten der Dozenten				Zahl der geförderten Dozenten							
1965 DM	1966 DM	1967 DM	Insgesamt DM	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967
90 000	90 000	90 000	639 000	2	8	8	8	8	7	8	7
15 044	15 966	16 367	80 467	—	—	—	1	1	1	1	1
32 000	40 000	41 000	118 750	—	—	1	—	—	2	2	2
137 044	145 966	147 367	838 217	2	8	9	9	9	10	11	10

noch Anlage 2

Tabelle 4

Victor Gollancz-Stiftung e. V.

<table>
<tr><th rowspan="2">Rechnungsjahr</th><th rowspan="2">Zuwendungen zum Haushalt
DM</th><th rowspan="2">Aufwendungen für die Gewährung von Stipendien
DM</th><th rowspan="2">Aufwendungen für Akademielehrgänge und Victor Gollancz-akademie für Jugendhilfe
DM</th><th colspan="6">Zahl der geförderten Stipendiaten</th></tr>
<tr><th>Studierende an sozialpädagogischen Ausbildungsstätten</th><th>Absolventen im Berufspraktikum</th><th>Hochschulstudium</th><th>Akademisches Praktikum</th><th>Heilpädagogik und sonstige Sonderausbildung</th><th>Insgesamt</th></tr>
<tr><td>1952</td><td>140 000</td><td>33 287</td><td>—</td><td>73</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>—</td><td>73</td></tr>
<tr><td>1953</td><td>50 000</td><td rowspan="2">117 914</td><td rowspan="2">—</td><td rowspan="2">120</td><td rowspan="2">—</td><td rowspan="2">—</td><td rowspan="2">8</td><td rowspan="2">63</td><td rowspan="2">191</td></tr>
<tr><td>1954</td><td>203 500</td></tr>
<tr><td>1955</td><td>250 000</td><td>24 524</td><td>—</td><td>24</td><td>4</td><td>—</td><td>—</td><td>16</td><td>44</td></tr>
<tr><td>1956</td><td>284 365</td><td>209 542</td><td>—</td><td>78</td><td>51</td><td>2</td><td>—</td><td>16</td><td>147</td></tr>
<tr><td>1957</td><td>443 261</td><td>333 128</td><td>—</td><td>83</td><td>54</td><td>13</td><td>—</td><td>30</td><td>180</td></tr>
<tr><td>1958</td><td>557 078</td><td>413 590</td><td>—</td><td>87</td><td>61</td><td>17</td><td>28</td><td>7</td><td>200</td></tr>
<tr><td>1959</td><td>647 440</td><td>473 258</td><td>60 159</td><td>91</td><td>85</td><td>28</td><td>17</td><td>29</td><td>250</td></tr>
<tr><td>1960</td><td>582 416</td><td>422 343</td><td>90 384</td><td>152</td><td>74</td><td>43</td><td>27</td><td>27</td><td>323</td></tr>
<tr><td>1961</td><td>771 870</td><td>581 041</td><td>41 081</td><td>200</td><td>144</td><td>54</td><td>23</td><td>26</td><td>447</td></tr>
<tr><td>1962</td><td>809 651</td><td>621 357</td><td>9 270</td><td>285</td><td>122</td><td>60</td><td>14</td><td>29</td><td>510</td></tr>
<tr><td>1963</td><td>818 023</td><td>549 627</td><td>32 680</td><td>346</td><td>67</td><td>63</td><td>18</td><td>26</td><td>520</td></tr>
<tr><td>1964</td><td>1 080 000</td><td>686 602</td><td>216 388</td><td>355</td><td>66</td><td>56</td><td>23</td><td>38</td><td>538</td></tr>
<tr><td>1965</td><td>1 140 000</td><td>628 766</td><td>246 902</td><td>379</td><td>33</td><td>52</td><td>23</td><td>41</td><td>528</td></tr>
<tr><td>1966</td><td>1 050 000</td><td>545 688</td><td>179 283</td><td>372</td><td>44</td><td>43</td><td>15</td><td>29</td><td>503</td></tr>
<tr><td>1967</td><td>1 085 000</td><td>511 500</td><td>333 000</td><td>342</td><td>140</td><td>46</td><td>10</td><td>38</td><td>576</td></tr>
<tr><td>insgesamt</td><td>9 912 604</td><td>6 152 167</td><td>1 210 147</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

noch Anlage 2

Tabelle 5

Zentrale Jugendakademien

	Zuwendungen für Bau und Einrichtungen DM	Zuwendungen für Personal- und Sachkosten der Dozenten sowie für Kurse									Insgesamt
		1959 DM	1960 DM	1961 DM	1962 DM	1963 DM	1964 DM	1965 DM	1966 DM	1967 DM	DM
Deutsche Landjugendakademie Klausenhof, Dingden (Westfalen)	805 000	42 588	52 940	116 500	153 423	152 000	168 000	182 000	215 000	204 473	1 272 451
Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen (Westerwald)	285 218	23 500	46 997	113 953	134 796	137 640	155 978	162 083	160 000	180 000	1 104 947
Deutsche Landjugendakademie Fredeburg e. V.	608 428	—	—	—	133 360	153 000	168 000	160 096	185 778	199 300	990 234
Akademie für Jugendfragen e. V., Münster	—	—	48 000	78 855	80 880	35 000	66 709	70 000	100 000	108 486	587 930
insgesamt . . .	1 698 646	66 088	147 937	309 308	502 459	477 640	588 687	574 179	660 778	692 259	3 989 335

Tabelle 6

Sonstige Maßnahmen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter in der Jugendhilfe,

insbesondere Förderung von Jugendsozialseminaren zur Vorbereitung auf soziale, sozialpädagogische und jugendpflegerische Berufe, Studienreisen von Fach- und Höheren Fachschulen für Jugend- und Sozialarbeit sowie internationaler Austausch von Fachkräften in der Jugendhilfe

1956 DM	1957 DM	1958 DM	1959 DM	1960 DM	1961 DM	1962 DM	1963 DM	1964 DM	1965 DM	1966 DM	1967 DM	Insgesamt DM
38 000	26 000	20 000	168 730	122 791	145 090	128 764	178 742	180 941	168 943	132 470	195 374	1 505 845

Anlage 3

Selbstdarstellungen zentraler Fortbildungsstätten

Deutsche Landjugendakademie Klausenhof in Dingden (Westfalen)

Der in seinen Ansätzen auf das Jahr 1953 zurückgehende Klausenhof bezieht sich in seiner Zielsetzung dem gesellschaftlichen Ort nach auf die Landjugend, sowohl was deren Bildungsarbeit als auch was ihre Aktivitäten im gesellschaftlichen Raum anbetrifft. Ihrem Inhalt nach ist diese Zielsetzung pädagogisch zu verstehen: Ausbildungsvorgänge dienen der Heranbildung des dauernd oder zeitweilig notwendigen Nachwuchses führender Kräfte in den Verbänden und solchen der Fortbildung fördern kontinuierlich die ehrenamtlichen oder hauptberuflichen Verantwortlichen in ihrer Tätigkeit. Der Klausenhof begreift sich als Akademie. Im einzelnen hat er Bildungsaufgaben, wissenschaftliche Aufgaben sowie Beratungs- und Mitarbeiteraufgaben zu erfüllen.

Bildungsaufgaben

Seit Beginn der Kursarbeit im Januar 1959 finden auf dem Klausenhof in jedem Jahr Kurse statt, die sowohl der Ausbildung wie der Weiterbildung von pädagogisch Verantwortlichen für die ländliche Jugend- und Erwachsenenbildung dienen. Darin eingeschlossen sind Vorbereitungskurse für junge Menschen, die öffentliche Aufgaben in den Bereichen der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wahrzunehmen beabsichtigen. Im gleichen Jahr 1959 kam mit der Begründung des Bischöflichen Werkes MISEREOR der Auftrag hinzu, junge Landwirte auf eine Tätigkeit als Landjugendberater und Mitarbeiter in landwirtschaftlichen Projekten in Übersee vorzubereiten.

Diese Bildungsaufgaben versucht der Klausenhof im einzelnen mit der Durchführung folgender Akademiekurse zu erfüllen:

1. *Viersemestriger Lehrgang zur Ausbildung von Bildungsreferenten*

Die Tätigkeit als Bildungsreferent in der Bildungsarbeit mit jungen Menschen oder Erwachsenen umfaßt drei verschiedene Funktionsbereiche:

Der Bildungsreferent ist Planer, der in entsprechenden Institutionen Bildungsveranstaltungen vorbereitet und für die Durchführung samt der dafür notwendigen Verwaltungsarbeit sorgt. Er ist Lehrender, der die Fähigkeit besitzt, in Vorträgen oder anderen Unterrichtstechniken sein Wissen und seine Kenntnisse an andere weiterzugeben. Er ist „Animateur", der in dem einzelnen und in den Gruppen Interesse und Bildungsstreben zu wecken und anzuregen versteht, Initiativen unterstützt und bei der Durchführung von Plänen beratend zur Seite steht. Die Ausbildung muß auf die Wahrnehmung aller drei Funktionen vorbereiten. Eine solche Bildungsarbeit leisten zu können, setzt eine gute Allgemeinbildung, spezielle Kenntnisse in einzelnen Bereichen und pädagogische Fähigkeiten voraus. Deshalb sind Voraussetzung für die Ausbildung der Realschulabschluß oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. In jedem Falle geht eine Eignungsprüfung der Zulassung zum Studium voraus.

Die Ausbildung gliedert sich zunächst in eine direkte Vorbereitung und Einübung auf die spätere Tätigkeit. Dies sollen die Kernfächer Pädagogik, Methodik und Didaktik außerschulischer Bildung, praktische Übungen, Soziologie, Psychologie, musische Bildung und Kunsterziehung leisten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier auf der praktischen Einübung. Referat, Diskussion und Unterrichtsgespräch werden mit gegenseitiger Kontrolle und Kritik geübt und spezielle methodische Fragen im Vollzug erfahren und anschließend erörtert. Mehr der Erweiterung und Vertiefung der Allgemeinbildung dienen Geschichte, Deutsch, politische Bildung, Volkswirtschaft und Agrarpolitik, Theologie und Soziallehre, Geographie und Französisch. Wirksame erzieherische Arbeit an und mit der Jugend ist nicht denkbar ohne entsprechende Kenntnisse in der Verwaltungskunde, im Jugendrecht und im allgemeinen Recht.

Jeder Lehrgangsteilnehmer soll sich neben der Gesamtausbildung um ein Fach besonders bemühen, um auf einem seinen Neigungen entsprechenden Gebiet später Spezialkenntnisse zu besitzen. Diese Forderung wird unterstützt durch Seminare über einzelne Sachfragen. Außerdem steht dem Kursteilnehmer der jeweilige Fachdozent als Mentor zur Verfügung.

In zwei Praktika von je drei Monaten im Landjugendreferat einer Diözesanstelle sowie an einer Landvolkshochschule arbeitet sich der Bildungsreferent unter Aufsicht eines Mentors in seine künftigen Aufgabenbereiche ein. Die Ausbildung schließt mit einer Prüfung ab.

2. *Trimesterkurs zur Vorbereitung auf die Übernahme öffentlicher Aufgaben*

Der Trimesterkurs für junge Frauen und Männer des Landes will darauf vorbereiten, ehrenamtliche und nebenberufliche Aufgaben im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereich wahrnehmen zu können. Damit ist z. B. die Mitarbeit im Gemeinde- oder Kreisparlament gemeint, die Tätigkeit in überbetrieblichen, wirtschaftlichen Zusammenschlüssen oder ein Amt in berufsständischen Vereinigungen.

Nur Verantwortliche mit reifem Urteil und innerer Bereitschaft zum Handeln sind in der Lage, die vielfältigen schwierigen Aufgaben wahrzunehmen, die im ländlichen Bereich zu lösen sind. Der Vorbereitungskurs gliedert sich deshalb in Zusammenkünfte aller Teilnehmer, in Seminare und in Arbeitsgruppen. Die Zusammenkünfte aller Teilnehmer dienen vornehmlich der Information über Sachverhalte, die besonders den ländlichen Raum betreffen. Durch Vorträge, Referate und Aussprachen wird den Kursteilnehmern Gelegenheit gegeben, ihr allgemeines Wissen zu vervollkommnen und sich spezielle Kenntnisse anzueignen. In den Seminaren werden in Diskussion, Sachgespräch und Gruppenarbeit Probleme aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft behandelt. Selbständigkeit und Selbsttätigkeit der Kursteilnehmer gelten hier als methodische Prinzipien. Entsprechend der Zielsetzung des Kurses bilden die Teilnehmer drei Seminare, und zwar je eins für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

3. *Viermonatiger Vorbereitungskurs für Landjugendberater und landwirtschaftliche Mitarbeiter in Übersee.*

Die Vorbereitung auf einen Dienst in überseeischen Ländern als Landjugendberater, als Lehrer an Landwirtschaftsschulen oder als Agrarexperte muß zuerst auf die spätere praktische Tätigkeit ausgerichtet sein. Deshalb wird in diesem Kurs, der zweimal jährlich stattfindet, das Moment der Einübung sehr stark betont. Kenntnisse in tropischer Landwirtschaft, Tropenhygiene, Tier- und Pflanzenkrankheiten, in Theologie, Soziologie, in politischer Bildung und fremden Religionen sind erforderlich. Jedoch geben das die gesamte Ausbildung begleitende Arbeitspraktikum in unterschiedlichen Handwerks- und Industriebetrieben wie auch Buchführung, Kochen, Erste Hilfe und Lehranleitungen dem Kurs den Schwerpunkt. Die an dem Vorbereitungskurs teilnehmenden Mädchen sammeln praktische Erfahrungen im Kindergarten und in der Krankenpflege. Daneben muß der zukünftige Mitarbeiter eine gewisse Bewußtheit des eigenen Verhaltens und eine starke Fähigkeit zur Selbststeuerung erwerben, da eine Kontrolle und Steuerung eigenen Verhaltens durch die soziale Situation in anderen Ländern nicht in gleicher Weise gegeben ist wie im bekannten Lebenskreis. Entsprechende Erfahrungen macht er einmal während des Sprachstudiums, das die Verarbeitung von Mißerfolgen und die Erarbeitung von Techniken zur Steigerung der Ausdauer fordert. Ferner dient das schon erwähnte Praktikum dazu, keine „Internatsatmosphäre" aufkommen zu lassen, sondern das Lehrgeschehen immer wieder auf die Praxis zu beziehen.

Das Nebeneinander dieser drei Hauptlehrgänge des Hauses setzt Bildungskräfte in Gang, die das Unterrichtsgeschehen allein nie mobilisieren könnte. Ehrenamtliche und hauptberufliche Aufgaben des öffentlichen Lebens und Bildungsbereichs werden in ihrer Struktur und Zuordnung anschaulich erfahren und persönliche Kontakte bereiten spätere Zusammenarbeit vor. Die Helfer in Übersee behalten Verbindung zu verständnisvollen und interessierten Angehörigen des heimischen Lebenskreises, für die Hierbleibenden aber hören politische und gesellschaftliche Vorgänge nicht bei den europäischen Grenzpfählen auf.

4. *Fortbildungskurse für hauptberufliche und ehrenamtliche Führungskräfte*

Der Klausenhof betrachtet es als seine Aufgabe, zur Erörterung von Fragen und Problemen, die das Land betreffen, immer wieder alle einzuladen, die in der ländlichen Bildungsarbeit stehen. Dazu gehören Geistliche auf dem Lande und Studenten der Theologie.

Jede recht verstandene Seelsorge hat die sozialen Bedingungen der Gläubigen im Auge. Deshalb hat Landseelsorge in der Gegenwart von den Veränderungen auszugehen, die zu neuen Lebensformen und zu neuen Zusammenhängen zwischen Stadt und Land, zwischen Landwirtschaft und Industrie geführt haben. Auf diese Veränderungen und Neuerungen muß sie Antwort geben. Sie hat ferner die Aufgabe, den neugeformten Organen einer modernen Bildungsarbeit und Seelsorgetätigkeit auf dem Lande wie der Katholischen Landjugendbewegung, der Katholischen Landvolkbewegung und den Katholischen Landvolkshochschulen lebendige geistige Impulse zu vermitteln. In dem Akademiekurs für Geistliche des Landes stehen deshalb Sachprobleme in den Gemeinden des Landes im Vordergrund wie etwa die wirtschaftlichen Entwicklungstendenzen in der Landwirtschaft oder pastoralsoziologische Untersuchungen in Landgemeinden. Der Akademiekurs für Studenten der Theologie will hingegen dazu beitragen, den künftigen Seelsorgern frühzeitig den Blick für die Bedeutung des Landes und die Formen kirchlicher Arbeit, insbesondere in der Landjugend, zu öffnen. Sie werden in die Eigenart und Methoden ländlicher Jugend- und Erwachsenenbildung eingeführt, lernen dabei entsprechende Organisationen und Bildungseinrichtungen kennen und erfahren typische Arbeitsweisen.

Wissenschaftliche Aufgaben

Die außerschulische Bildungsarbeit an und in der Landjugend auf wissenschaftliche Weise zu vertiefen, ist ein Auftrag für den Klausenhof als zentrale wissenschaftliche Arbeitsstelle katholischer ländlicher Organisationen und Institutionen. Er entspricht diesem Auftrag u. a. durch die Begründung wissenschaftlicher Arbeitsgemeinschaften. So bestehen augenblicklich unter der Leitung der Dozenten des Hauses eine pädagogische, pastorale, soziale und kulturelle Arbeitsgemeinschaft. Aktuelle und strukturelle Sachfragen aus den jeweiligen Fachgebieten, z. B. aus Pädagogik oder Pastoral, geben der Arbeit das Ziel.

Um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, welche die Bildung der Landjugend in allen Sachbereichen umfaßt, und um zu vermeiden, daß sich in den wissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaften nur Personen des gleichen Faches treffen, vereinen die Arbeitskreise Vertreter verschiedener Disziplinen. In den wenigstens zweimal im Laufe eines Jahres stattfindenden Sitzungen werden im Hinblick auf den jeweiligen Leitgedanken einer Arbeitsgemeinschaft Gegenstände zur Darstellung gebracht, die von den Mitgliedern erarbeitet worden sind. Die Diskussion soll die Ergebnisse verifizieren helfen. In einer von der Deutschen Landjugendakademie geplanten Schriftenreihe können die vorgelegten Arbeiten publiziert werden.

Die wissenschaftliche Arbeit schlägt sich ferner in den jährlich stattfindenden Studientagungen nieder, zu denen der Klausenhof Experten anderer Einrichtungen einlädt. Hier werden Frage- und Problemstellungen der Gegenwart gründlich erörtert und Lösungen versucht. Die Ergebnisse der Studientagungen werden veröffentlicht und als Arbeitsgrundlagen den Verbänden zur Verfügung gestellt, darüber hinaus auch der jeweils interessierten Öffentlichkeit.

Eine dritte Aufgabe ist seit etwa einem Jahr mit der Vorbereitung einer Neuauflage der Schriftenreihe „Das Neue Dorf" gegeben. Die Neufassung des Werkes trägt den Titel „Das Neue Land" und will der beruflichen und sozialen Gruppenvielfalt der gegenwärtigen ländlichen Gesellschaft Rechnung tragen.

Beratungs- und Mitarbeiteraufgaben

Wer in der Bildungsarbeit steht, muß über Eigenart und Diskussionsstand von Problemen, die für seinen Wirkungsbereich zutreffen, informiert sein. Die Dozenten des Hauses haben diese Aufgaben vornehmlich für die obersten Führungskräfte der sie tragenden Verbände zu leisten. Sie nehmen deshalb an der Lösung organisationspolitischer, bildungsmethodischer und sachtheoretischer Fragen innerhalb und außerhalb jener Verbände teil, oder sie arbeiten an der Erstellung von Lehr- und Bildungsmaterial und an sonstigen Publikationen mit.

Folgende Fachgebiete werden im Augenblick vom Dozententeam vertreten: Pädagogik und Andragogik, Geographie und Geschichte, Politische Bildung, Psychologie und Soziologie, Theologie und Philosophie, Volkswirtschaft, Agrarpolitik und tropische Landwirtschaft, musische Bildung, Kunsterziehung und Sport, Französisch.

Die für die Ausbildung der Bildungsreferenten bedeutenden Fächer Verwaltungskunde, allgemeines Recht und Jugendrecht werden von Gastreferenten wahrgenommen.

Der Inhalt der Lehre wird jeweils von der Zielsetzung eines Kurses bestimmt oder, auf andere Bildungsveranstaltungen hin gesehen, von deren Thematik. Es versteht sich bei der Struktur der Arbeit dieses Hauses, daß alles, was darzustellen oder zu lehren ist, fast ausschließlich von den Dozenten der Akademie zu leisten sein muß. Denn einmal ist häufig die Integration von Fächern notwendig, wie z. B. bei den wissenschaftlichen Arbeitskreisen und bei Studententagungen. Unter Gastdozenten ist sie kaum herbeizuführen. Ferner sind die Ziele der meisten Vorhaben überaktueller Art, was der Sache wie auch der Person nach länger dauernde Kontinuität fordert.

Die Methoden in der Erwachsenenbildung können nicht von der Kinder- und Jugenderziehung übernommen werden. Ihre Bedingungen und Möglichkeiten, ihre Ziele und Grenzen unterscheiden sich erheblich voneinander. Der Erwachsene muß seine Bildung selbst verantworten. Selbständigkeit gilt deshalb als wesentliches methodisches Prinzip, ebenso die Freiheit und Offenheit des Bildungsganges. Darum bilden Gespräch und Diskussion den methodischen Schwerpunkt. Je nach Ziel und Zweck eines Unterrichtsvorhabens sind die methodischen Formen verschieden: der Vortrag, die Vorlesung, die Diskussion, die Methode 6 × 6, das Seminar. Aus unserer Erfahrung hat sich als sehr fruchtbar die methodische Einheit von Vorlesung oder Referat, Eigenstudium des Gehörten und folgender Aussprache erwiesen.

Erfahrungen, Probleme, Entwicklungstendenzen

Bei den Kursen, die auf die Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben vorbereiten, hat sich gezeigt, daß sie nur dann ihr Ziel erreichen können, wenn ein Engagement dafür von den Teilnehmern vorweggenommen wird. Nur ein genau absteckbares Ziel im gesellschaftlichen Raum kann dabei verhindern, daß junge Menschen einen derartigen Kurs nur aus dem Verlangen nach reiner Selbststeuerung oder Prestigegewinn besuchen. Dazu gehört auch, daß von ihnen die Landjugendarbeit als das primäre Feld ihrer sozialen Betätigung angesehen wird. Aus Wissensdünkel davon Abstand zu nehmen, führt zu einem ähnlichen Zerrbild, wie es das Gehabe eines bloßen Funktionärs bietet.

Im Januar 1967 wurde unter den ehemaligen Teilnehmern der Trimesterkurse zur Vorbereitung auf die Übernahme öffentlicher Aufgaben eine Untersuchung durchgeführt. Sie sollte u. a. Aufschluß geben über die Anzahl früherer Kursteilnehmer, die bereit sind zum Engagement und zu aktiver Mitarbeit in öffentlichen Angelegenheiten: Danach waren 49 v. H. in einer Partei organisiert bzw. tätig, 44 v. H. hatten ein politisches Amt übernommen. Einer landwirtschaftlichen Genossenschaft gehörten 15 v. H. als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied an. Mitglied in einer berufsständischen Vereinigung waren 47 v. H., eine führende Tätigkeit übten dort 15 v. H. aus.

Die Vorbereitungskurse für Mitarbeiter in Übersee haben die Meinung gehärtet, bei der gesellschaftlichen Zielsetzung das spätere Betätigungsfeld genau ins Auge zu fassen und sich bei der Struktur der Kursarbeit von den Anforderungen solcher Wirklichkeit leiten zu lassen. Aus dieser Erkenntnis heraus wurden Landvermessen, Erste Hilfe, Kochen, Judo und nicht zuletzt praktische Arbeitsanleitungen in den Kursplan aufgenommen. Schwierig ist es, bei der Ausbildung zu vermeiden, daß hierzulande geltende Modelle der sozialökonomischen Wirklichkeit von den Helfern als allgemein gültig angesehen werden. Ebenso schwer ist für sie die notwendige Reduktion ihrer fachlichen Fähigkeiten auf die elementare Grundstruktur solcher Vorgänge. Was die Helfer in Übersee im einzelnen auf sich nehmen und tun, weckt im allgemeinen Bewunderung.

Die Akademie übt ihre Tätigkeit in der Form der Erwachsenenbildung aus. Daraus ergibt sich für den Lehrenden die dem Erwachsenen gemäße Handhabung von Bildungs- und Unterrichtsvorgängen. Nun sind aber die Voraussetzungen in unserem Hause hinsichtlich der Altersgruppierung der Teilnehmer und der Aufnahmefähigkeit sehr unterschiedlich. Die Auswahl der Teilnehmer durch Prüfungs- und Testverfahren scheint uns deshalb für den Lehrgang für Bildungsreferenten und für die Vorbereitung auf eine Tätigkeit in Übersee unumgänglich notwendig. Trotzdem bleibt die Frage, wie auf die Dauer gewährleistet werden kann, daß die Unterrichtung sich bei den Dozenten nicht der wissenschaftlichen Begründung entzieht. Die Teilnahme an der fachwissenschaftlichen Diskussion, wie Literatur, Tagungen und Gesellschaften sie darbieten, ist einmal erforderlich, ebenso ein Studienurlaub, der seit zwei Jahren eingeführt ist.

Alle Bemühungen in der Lehre haben im Laufe der Jahre aber eines deutlich gemacht: Es gibt, bei aller Anstrengung der lehrend Tätigen, eine lernpsychologische Grenze, will man Landjugendliche zu eigener Urteilsfähigkeit führen. Die Frage, wie eine Abstraktionsfähigkeit, die sich nicht mit typischen Vorstellungen und auch nicht mit Begriffen mittlerer Allgemeinheit begnügt, methodisch zu erreichen sei, blieb bislang unbeantwortet. Sie ist weiterhin primär Gegenstand unseres methodisch-didaktischen Suchens und Forschens.

In der Kursplanung und -gestaltung geht die Tendenz immer mehr dahin, kürzere Tagungen mit einem thematischen Schwerpunkt anzubieten. Es ist weniger ein breites Themenangebot gefragt als die intensive Darstellung eines Problems oder Sachverhalts, der bei den Bildungsbemühungen aktuell geworden ist.

Die Frage, wie die notwendige Aus- und Fortbildung von Multiplikatoren intensiviert und differenziert werden kann, hängt mit entscheidend von der Gewährung eines jährlichen Bildungsurlaubes ab.

Bei den Lehrgängen zur Ausbildung von Bildungsreferenten ist ein großes Hindernis darin zu sehen, daß dieser Beruf noch keine staatliche Anerkennung besitzt. Dadurch ist eine solche Tätigkeit mit einer Unsicherheit belastet, die manchen abschreckt, eine solche Stellung einzunehmen.

Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen in Altenkirchen (Westerwald)

Die Evangelische Landjugendakademie wurde vor fast 10 Jahren als Arbeits- und Studienzentrum für die gesamte evangelische Jugendarbeit auf dem Lande errichtet.

Gliederung der inhaltlichen Arbeit

Die inhaltliche Arbeit der Akademie wird durch den Direktor und vier Dozenten, die folgende fünf Referate vertreten, wahrgenommen: „Theologie", „Ländliche Soziologie und Agrarpolitik", „Politik und Jugendsoziologie", „Pädagogik und Literatur" und „Sozialpsychologie".

Für das Referat „Theologie" stehen gegenwärtig folgende Fragestellungen im Vordergrund: Ansatz und Aufgabenstellung evangelischer Jugendarbeit im Zusammenhang mit den allgemeinen sozialpädagogischen Überlegungen der Gegenwart; Struktur und Funktion der Gemeinde im Wandel der Gesellschaft; sozialethische Aspekte kirchlicher Arbeit auf dem Lande; die Rolle der Verkündigung in den Bildungsaufgaben und -aktionen der Gegenwart. In der Kursarbeit nimmt die Auseinandersetzung mit dem status quo kirchlicher Jugendarbeit einen besonderen Raum ein. Das Referat „Theologie" bemüht sich sowohl um eine kritische Traditionsübernahme seitens der Theologen und Jugendleiter als auch um die Beachtung gegenwärtiger Situationen als Komponenten eines zeitgemäßen Dienstes der Kirche für die Generationen auf dem Lande.

Die Aufgabe des Referates „Ländliche Soziologie und Agrarpolitik" liegt im Rahmen der Kurs- und Tagungsarbeit in der Darstellung und Interpretation gesellschaftlicher Strukturen und Prozesse unter besonderer Berücksichtigung der im ländlichen Raum signifikanten Phänomene des sozialen Wandels. Der gesellschaftsdiakonische Auftrag der Kirche erfordert den kirchlichen Mitarbeiter, der den historischen Ort unserer Gesellschaft kennt und ihre Spannungen nicht als permanente Bedrohung, sondern als Chance begreift. Die Kenntnis gesamt-gesellschaftlicher Daten und Kräfte liefert darüber hinaus erst die Voraussetzung für die Klärung der strukturellen Veränderungen des ländlichen Raumes und seiner Funktionsausfüllung, die unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung der ländlichen Daseinsbedingungen heute zu einer gesellschaftspolitischen Aufgabe ersten Ranges geworden ist. In diesem Zusammenhang widmet sich das Referat vor allem auch eingehender Analysen des Agrarproblems. Die Studienarbeit bezieht sich sowohl auf die Erörterung von Grundsatzfragen, vor allem im agrarpolitischen Bereich, als auch auf die pädagogisch-methodische Aufarbeitung des Stoffgebietes.

Im Referat „Politik und Jugendsoziologie" liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit in den Akademiekursen bei der Demonstration und Einübung von pädagogisch bewährten Methoden zur Intensivierung der politischen Teilnahme junger Leute. Hinzu treten Studientagungen, in denen Fachleute im Bereich der Politischen Bildung neue Erkenntnisse und Ergebnisse der Politischen Wissenschaften und der Politischen Pädagogik diskutieren und ihre Bedeutung für die Praxis untersuchen. Die Jugendsoziologie dient in der Mitarbeiterfortbildung im wesentlichen der Erhellung des sozio-kulturellen Feldes, in dem Jugendarbeit stattfindet.

Die Aufgabe des Referats „Pädagogik und Literatur" besteht in der Entwicklung einer situationsgerechten Didaktik und Methodik evangelischer Jugendarbeit auf dem Lande. Unter diesem Gesamtaspekt geht es in der Hauptsache darum, die Überlegungen der Sozialpädagogik in ihrer Bedeutung für die kirchliche Jugendarbeit zur Geltung zu bringen. Im Austausch mit dem Referat „Theologie" werden andererseits die anthropologischen Grundlagen der Sozialpädagogik kritisch überprüft und zur Diskussion gestellt. Ziel aller pädagogischen Überlegungen und Bemühungen ist das Mündigwerden des jungen Menschen in Kirche und Gesellschaft. Zur Erreichung dieses Zieles sind angemessene pädagogische Hilfen zu geben. In diesem Zusammenhang kommt der Beachtung der Gruppenpädagogik besondere Bedeutung zu, weil sie für den notwendigen Abbau autoritärer Strukturen im gesellschaftlichen Erziehungsfeld wertvolle Ansätze bietet. Außerdem sind, aufbauend auf den Methoden der Gruppenpädagogik, Grundfragen einer sach- und situationsgemäßen Programmgestaltung zu bearbeiten. Der zweite Aufgabenbereich des Referates will dazu verhelfen, daß moderne Literatur als Beitrag zur Erhellung anthropologischer Fragestellungen der Gegenwart aufgegriffen und pädagogisch angewendet wird. In diesem Sinne werden u. a. Kurse mit besonderen Aufgabenstellungen der Buchpädagogik durchgeführt.

Das Referat „Sozialpsychologie" hat in seiner Arbeit das zunehmende Außengeleitetsein des heutigen Menschen zu bedenken. Es sieht seine Aufgabe darin, den Mitarbeitern in der kirchlichen Jugendarbeit die starke Abhängigkeit des individuellen Verhaltens von sozialen Beziehungen verständlich zu machen und sie in die Lage zu versetzen, Jugendlichen zu einer gewissen Autonomie gegenüber ihren Umwelteinflüssen zu verhelfen. Außerdem gewinnen die Kursteilnehmer durch die Vermittlung sozialpsychologischer Befunde mehr Verständnis für die starke Konformität der Jugendlichen in ihren Einstellungen, Werthaltungen und Urteilen. Bei dieser Thematik kommt der Weitergabe der wissenschaftlichen Kommunikationsmittelforschung große Bedeutung zu.

Aufgabenstellung und Zielsetzung

Die Skizzierung der Aufgabenstellung der einzelnen Referate läßt bereits die Grundlinien in der Zielsetzung der Evangelischen Landjugendakademie erkennen: Sie hat als Studien- und Arbeitszentrum der Evangelischen Jugend auf dem Lande die durch die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen induzierten Problemstellungen im ländlichen Raum zum Gegenstand ihrer Überlegungen für einen situationsgerechten Dienst der Kirche zu machen. Dabei zielen alle Aktivitäten der einzelnen Referate primär auf die Fortbildung von hauptberuflichen Mitarbeitern in der evangelischen Jugendarbeit auf dem Lande ab.

Für den Gesamtbereich evangelischer Jugendarbeit im ländlichen Raum sieht die Akademie in der Hauptsache folgende spezifische Konfliktsituationen, die in den einzelnen Kursvorhaben mit wechselnden Programmakzenten durchreflektiert werden: Konflikte des sozialen Wandels auf dem Lande, Ursachen von spannungsbesetzten Zuständen im landwirtschaftlichen Wirtschafts- und Lebensbereich und Hemmungsfaktoren im kirchlichen Dienst auf dem Lande, besonders im Bereich evangelischer Jugendarbeit.

Folgende Ziele der Mitarbeiterfortbildung lassen sich formulieren:

1. Evangelische Jugendarbeit, die die Mündigkeit des jungen Menschen in Kirche und Gesellschaft anstrebt, bedarf des mündigen Jugendleiters. Die Akademie bemüht sich in ihren Fortbildungskursen darum, Mündigkeit sowohl — im pädagogischen Sinne — als Aufgabe, als auch — im theologischen Sinne — als Bestimmung des Menschen zu interpretieren.

2. Fortbildung muß darauf gerichtet sein, die Kenntnis der sozio-kulturellen Daseinsbedingungen des jungen Menschen unserer Zeit zu fördern. Jugend ist für den Leiter nicht aus sich selbst heraus, sondern nur als Vorgang des Hineinwachsens in die Erwachsenengesellschaft zu verstehen.

3. Fortbildungskurse sollen den Jugendleiter dazu befähigen, in selbständiger Reflexion die seiner bisherigen Praxis zugrunde liegende Theorie auf ihre Tragfähigkeit hin ständig neu zu überprüfen.

4. Fortbildung soll die Fähigkeit zum Dialog fördern. Das geschieht in der Kursarbeit der Akademie einmal durch die Herausarbeitung der dialogischen Struktur des christlichen Glaubens, zum anderen durch die Vertiefung von Kenntnissen in der Gruppenpädagogik.

5. Die Grundfunktion des hauptberuflichen Jugendleiters ist die der Begleitung junger Menschen auf ihrem Wege zum Erwachsenensein. Fortbildungskurse müssen daher im Selbstverständnis des Jugendleiters korrigieren, was dieser Begleiterfunktion theoretisch und praktisch zuwiderläuft. Der Beitrag zur Ablösung vielerorts vorhandener autoritärer Struktur der Jugendarbeit durch partnerschaftliche Strukturen ist eine der entscheidenden Zwecke aller Mitarbeiterfortbildung.

6. Fortbildungskurse sollen zur Bereitschaft verhelfen, neue Kommunikationsformen in der Gemeinde in Gang zu setzen und dort als verantwortliche Partner mitzuarbeiten.

7. Fortbildungskurse müssen hauptberufliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit der Kirche zu befähigen versuchen, das Dasein und die Herausforderung des Menschen in der Gegenwart im Lichte der Überlieferung des christlichen Glaubens deuten zu können. Grundvoraussetzung hierfür ist ein selbständiger Umgang mit biblischen Texten und eine möglichst gründliche Kenntnis der heutigen anthropologischen Grundprobleme.

8. Fortbildungskurse sollen die Bereitschaft des evangelischen Jugendleiters entwickeln, Konflikte als den Normalzustand einer pluralistischen und offenen Gesellschaft anzunehmen und gleichzeitig an ihrer Bewältigung in partnerschaftlicher Begegnung mit anderen Gruppen und Verbänden zu arbeiten. Die Akademie vermeidet deshalb bei ihren Fortbildungskursen bewußt die Herausbildung eines geschlossenen „Gemeinschaftsbewußtseins" unter den Tagungsteilnehmern.

9. Fortbildungskurse sollen zu einer Vertiefung der Kenntnisse über Formen und Techniken der Jugendarbeit und deren sachgemäßen Gebrauch beitragen. Der Jugendleiter muß in der Lage sein, bei wechselnden Situationen die jeweils adäquaten pädagogischen Formen und Mittel für jedes Ziel der Jugendarbeit selbständig zu entwickeln.

10. Die Akademie verfolgt bei ihren Fortbildungskursen nicht zuletzt das Ziel, das berufliche Selbstbewußtsein der hauptberuflichen Mitarbeiter in der außerschulischen Jugendbildung zu heben.

Die Tätigkeit der Akademie wird neben der eigentlichen Kursarbeit durch kursbezogene Studienarbeit ihrer Dozenten, durch Veröffentlichung von Fachbeiträgen und durch Reisedienste, mit Beratungs-, Vortrags- und Studienaufgaben sowie Aufgaben der Kontaktpflege, abgerundet.

Kurstypen und Methoden der Kursarbeit

Die Akademie führt pro Jahr 25 bis 30 Kurse durch, deren Dauer, abgesehen von kürzeren Studientagungen, mindestens eine Woche bis zu vier Wochen beträgt. Im Laufe eines Kalenderjahres ergeben sich durchschnittlich 240 Kursarbeitstage. Die Kursarbeit gliedert sich in:

1. Einführungskurse, in denen vor allem hauptberuflichen Mitarbeitern unmittelbar vor Abschluß ihrer Ausbildung oder bei Beginn ihrer Berufstätigkeit die besonderen Probleme des Strukturwandels auf dem Lande und der Jugendarbeit innerhalb dieses Umstrukturierungsvorganges vermittelt werden.

2. Fortbildungskurse für Jugendsekretäre, Pfarrer, Gemeindehelferinnen, Diakone, Katecheten und Katechetinnen.

3. Studientagungen von zumeist drei Tagen Dauer mit Expertengruppen aus Wissenschaft und Praxis zur Diskussion von Grundsatzfragen und aktuellen Problemen der Jugendarbeit.

4. Akademietagungen für einen breitgestreuten Teilnehmerkreis.

5. Gasttagungen zur besseren Auslastung der Akademie.

Beim inhaltlichen Aufbau der Kurse wird darauf geachtet, daß die einzelnen Sachbereiche jeweils epochal bearbeitet werden und sich nicht nach Stundenplanprinzipien mehr oder weniger willkürlich über den ganzen Kurs verteilen.

Die Methodik der Kursarbeit richtet sich nach der Struktur der verschiedenen Kurse. Mit Rücksicht auf das Vorverständnis der Teilnehmer in Fragen der Gemeinde- und Jugendarbeit, ihre berufliche Situation, ihr Bildungsniveau sowie ihre Einstellungen und Erwartungen werden in der Praxis der Akademiearbeit folgende pädagogischen Methoden angewandt:

Das Referat als die der wissenschaftlichen Information angemessenste Form baut meist auf bekannte Wissensinhalte auf. Die Referatsform bietet die Chance, die Teilnehmer zu provozieren und daher den Prozeß der kritischen Reflexion einzuleiten. Da der Bildungsertrag dieser Methode allgemein gering anzusetzen ist, heißt die Mindestforderung an die Referierenden, eine Aussprache (Rundgespräch, Diskussion, Debatte u. a.) einzuleiten. Daneben gelten die „Sachverständigenbefragung", die „Impulsmethode" oder die „Podiumsdiskussion" als erprobte Formen des Gesprächseinstiegs bei zahlenmäßig stärkeren Gruppen.

Eine größere Bildungswirkung haben erfahrungsgemäß gruppenpädagogische Maßnahmen; sie finden in der Kursarbeit der Akademie weitestgehende Berücksichtigung. Die gruppenpädagogischen Maßnahmen fördern die natürliche Gruppenbildung, die die Teilnehmer zugleich mit den Gesetzmäßigkeiten in der Dynamik von Gruppenprozessen vertraut macht.

Der Wert seminaristischer Übungen wird für alle Fortbildungskurse der Akademie hoch angesetzt: Die Bildungseinwirkung wird gesteigert, der Kommunikationsprozeß innerhalb der Gesamtgruppe beschleunigt (bei partnerschaftlichem Prinzip). Angesichts der hohen pädagogischen Effizienz geht die Akademie mehr und mehr dazu über, nur noch an Vormittagen mit Referat und Diskussion zu arbeiten und an den Nachmittagen seminari-

stische Übungen in kleinen, parallel laufenden Arbeitsgruppen durchzuführen. Unter Anleitung des jeweiligen Fachdozenten wird auf der Basis der Freiwilligkeit — sie bedeutet erhöhte Bildsamkeit — ein bestimmtes Sachinteresse gepflegt und weiterentwickelt sowie an Entwürfen für die Praxis gearbeitet (Planung von Programmen, Arbeits- und Spielvorhaben, Planspiel u. a.).

Die Notwendigkeit visueller Anschauung führt zur Erarbeitung von Demonstrationsmitteln bzw. Anschauungsmaterial innerhalb der Kursarbeit. Gerade hier ist eine hohe Aktivierung der Teilnehmer möglich. Besonderer Wert wird auf die Mitbeteiligung der Teilnehmer an der fortlaufenden Planung, Durchführung und Auswertung des Kurses gelegt. Dabei werden sowohl formelle als auch informelle Wege beschritten (Anfertigung von Ergebnisprotokollen).

In zahlreichen Kursen führt die Akademie schließlich Exkursionen durch, eine Methode, die sich vor allem zur Vertiefung der Arbeitsinhalte in den Sachbereichen „Soziologie" und „Politische Bildung" bewährt hat.

Im Durchschnitt nehmen jährlich ca. 500 Mitarbeiter an Akademieveranstaltungen teil (im letzten abgeschlossenen Tätigkeitsjahr 1966 = 609 Teilnehmer in 29 Akademiekursen mit insgesamt 3883 Belegungstagen).

Erfahrungen, Probleme, Entwicklungstendenzen

Jede Fortbildung stößt automatisch auf Probleme der Ausbildung. Beide Komponenten im Leben und Dienst des hauptberuflichen Mitarbeiters in der Jugendarbeit stehen in ständiger enger Wechselbeziehung zueinander. Die Kursarbeit zur Mitarbeiterfortbildung zwingt deshalb zu intensiveren Gesprächen mit den Ausbildungsstätten, wobei die Fragen der theologischen und erzieherischen Grundhaltung im Vordergrund stehen. Hier sind zu nennen: Geistige Selbständigkeit, Rationalität zur Kontrolle emotionaler Motivationen pädagogischen Handelns, Fähigkeit zum Durchstehen von Konfliktsituationen, innere Freiheit zu nonkonformistischen Entscheidungen, theologische Urteilsfähigkeit in den gegenwärtigen menschlichen Themen und gesellschaftlichen Fragestellungen. Die Akademie ist darum bemüht, über ihre Einführungskurse für Mitarbeiter in der Ausbildung in einen immer engeren Kontakt mit den Ausbildungsstätten zu kommen und dadurch eine unsachgemäße Verselbständigung ihrer eigenen Fortbildungsüberlegungen zu verhindern.

Darüber hinaus sieht die Akademie eine wesentliche Aufgabe in der Intensivierung der Gespräche zwischen Theologie und Sozialpädagogik über die bisherigen Ergebnisse hinaus. Sozialpädagogische Kategorien sind noch mehr als bisher auf ihre Relevanz für die Praktische Theologie unter besonderer Berücksichtigung der evangelischen Jugendarbeit zu befragen.

Nach den bisherigen Erfahrungen aus der Akademiearbeit leiden die Fortbildungskurse häufig unter der geringen Kenntnis der Kursleiter über die objektiven Arbeitsbedingungen der Teilnehmer. Um hier zu konkreteren Hilfen zu kommen, wird die Akademie ihre bisherigen Bemühungen um bessere Informationen über die spezifische Arbeitssituation durch vorausgehende Situationsanalysen, ausführliche Erfahrungsberichte am Kursanfang u. a. verstärken. Außerdem werden zur Zeit Möglichkeiten zu einer intensiveren Praxisberatung eruiert, womit gleichzeitig das Problem der Erfolgskontrolle für die Kursarbeit angegangen wird.

Die Erwartungen der Kursteilnehmer konzentrieren sich vielfach vornehmlich auf die Erweiterung von Wissensstoff. Notwendige Einstellungsveränderungen, auf die in diesem Sachbericht bereits im Zusammenhang der Kursaufgaben hingewiesen wurde, kommen nur schwer in den Blick.

Fortbildungskurse leiden in ihren Ergebnissen oft darunter, daß ihre Dauer zu kurz angesetzt werden muß, weil die Teilnehmer nur in den seltensten Fällen länger als 20 Tage Sonderurlaub bekommen. Unbeschadet dessen wird die Akademie ab 1969 einmal jährlich u. a. einen Kurs mit dreimonatiger Dauer anbieten.

Erfahrungsgemäß kommen viele Mitarbeiter mit depressiven Praxisberichten in die Kurse, die sich nicht nur auf Schwierigkeiten im Vollzug ihrer Arbeit gründen, sondern oft auch ursächlich auf die geringe Bedeutung zurückzuführen sind, die weithin in unserer Gesellschaft noch der außerschulischen Erziehung zuerkannt wird. Der entscheidende Beitrag der Fortbildungsstätten zur Behebung dieses Notstandes wird darin zu bestehen haben, daß sie sich selbst und den Jugendleitern ein Maximum an Bildungsbereitschaft, allen verantwortlichen Stellen aber ein Maximum an sozialer Sicherheit und personaler Betätigungsfreiheit für die Jugendleiter abfordern. Die evangelische Jugendarbeit wird in wachsendem Maße den Nachweis zu erbringen haben, daß die Verkündigung der Befreiungsgeschichte in der Gemeinde und die Gewährung politisch-sozialer Mündigkeit in Staat und Gesellschaft für die heranwachsende Generation das halten, was sie versprechen. In diesem Sinne muß die Fortbildungsarbeit dem Jugendleiter die kritischen Orientierungshilfen zu vermitteln versuchen, die er selbst in seiner Gruppenarbeit jungen Menschen erschließen soll.

Deutsche Landjugend-Akademie Fredeburg in Fredeburg

Die Deutsche Landjugend-Akademie in Fredeburg entstand 1961 durch Umgründung und Umwandlung der seit 1952 in Fredeburg bestehenden Deutschen Bauernhochschule, die ihrerseits wieder zurückgeht auf Bauernhochschulkurse des Deutschen Bauernverbandes. Die Aufgabenstellung der Deutschen Bauernhochschule wurde bei der Gründung der Deutschen Landjugend-Akademie zu einem beträchtlichen Teil übernommen. So findet auch in der Deutschen Landjugend-Akademie jeden Winter ein in einen Grundlehrgang und einen Aufbaulehrgang aufgeteilter Bauernhochschulkurs statt, der die Arbeit der Deutschen Bauernhochschule fortsetzt. Eng verbunden mit diesen Lehrgängen sind Aufbaulehrgänge und Arbeitswochen, die unter den Teilnehmern an früheren Bauernhochschullehrgängen frei ausgeschrieben werden und der Klärung aktueller Fragen und der Vertiefung in bestimmte Problemkreise dienen. Insofern ist die Deutsche Landjugend-Akademie nach wie vor eine Einrichtung der Erwachsenenbildung.

Bauernhochschulkurse

Die Beibehaltung der Bauernhochschulkurse hat sich als äußerst fruchtbar erwiesen. Zentrale Bildungseinrichtungen nach Art der Deutschen Landjugend-Akademie laufen

leicht Gefahr, eine rein theoretische Richtung einzuschlagen. Hier dienen der Deutschen Landjugend-Akademie die Bauernhochschulkurse einer ständigen Verbindung mit den Gegenwartsproblemen des Landes. An ihnen nimmt jedes Jahr eine Auswahl von jungen Menschen aus dem ganzen Bundesgebiet teil; die Teilnehmer sind junge Mädchen und junge Männer, sie sind konfessionell gemischt und beschränken sich keineswegs auf Mitglieder der Landjugendorganisationen oder des Bundes der Deutschen Landjugend. Sie bilden jedes Jahr von neuen einen Querschnitt durch die Schicht der geistig lebendigen und aufgeschlossenen Landbewohner und besonders der bäuerlichen Bevölkerungsgruppe. Die Bauernhochschullehrgänge sind gleichzeitig eine Art Orientierungsmittel, das dem Dozentenkollegium die besten Möglichkeiten bietet, durch die Arbeit in diesen Kursen die Auffassungen über den Zustand des Landes und über die geistigen Strömungen und Entwicklungstendenzen innerhalb der nachwachsenden Generation ständig zu ergänzen und unter Umständen auch zu korrigieren.

Aufgabe der Deutschen Landjugend-Akademie

Eine Bildungseinrichtung, die wie die Deutsche Landjugend-Akademie eine „berufsständische Orientierung" besitzt, kann ihre Aufgabe nicht wie kirchliche Einrichtungen auf einen besonderen Auftrag in der Welt und an der Welt gründen. Da ihre Existenz von einer bestimmten Gesellschaftsgruppe ausgeht, und da ihre Arbeit im wesentlichen auch dieser Gruppe dient, kann sie sich selbst auch nur an ihrer Bezogenheit auf die Stellung dieser Gruppe in der Gesellschaft unserer Zeit sehen. Dabei ist entscheidend, daß heute das Land erheblich stärker als früher von allgemeinen gesellschaftlichen Vorgängen geprägt wird und deshalb auch gegenüber früheren Jahrzehnten keine abgeschlossene und isolierte Stellung mehr besitzt. Alle Überlegungen gehen von der Frage nach der Gegenwartsstruktur der Gesellschaft aus.

Die Gesellschaftsstruktur unseres Jahrhunderts, die sich nicht durch die Angabe von Jahren oder Jahrzehnten einschränken läßt, zeichnet sich durch ihre Dynamik aus. Diese Dynamisierung ist im wesentlichen durch die starke Veränderung der Naturbeherrschung hervorgerufen worden. Sie hat dann ihrerseits revolutionäre Änderungen im geistigen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich zur Folge gehabt, die notwendigerweise zu einer Gesellschaft führen, die man als „pluralistisch", „säkularisiert", „demokratisch" und „mobil" bezeichnet.

Vielfach wird allerdings die Ansicht vertreten, daß alle diese Erscheinungsformen nur zu betrachten seien als Übergangs- und Vorstufen zu einer strukturlosen, atomisierten und nivellierten Massengesellschaft, für die weder soziale Schichtungen noch regional bestimmte Differenzierungen entscheidend sein könnten. Man gründet diese Vorstellung gern auf die Notwendigkeit gesellschaftlicher Großorganisationen, auf notwendige Einrichtungen der Daseinsvorsorge und auf grundsätzlich allen zugängliche technische Einrichtungen, etwa auf dem Gebiete des Verkehrs und der Kommunikation oder auf bestimmte Einrichtungen des politischen Betriebes, die den einzelnen als ein nicht mehr orientierbares und daher hilfloses Wesen erscheinen lassen. Ein großer Teil der heute so beliebten Zeit- und Kultur-Kritik fußt auf solchen Eindrücken. Eine kritische Betrachtung dieser weit verbreiteten Vorstellungen zeigt indessen, daß sie durchweg auf der einseitigen Verabsolutierung zweifellos vorhandener Erscheinungen beruhen, die allzu vereinfachend über sehr differenzierte Beziehungen zwischen Gruppen, Institutionen und Lebensbereichen hinweggeht.

Die ländliche Jugend im gesellschaftlichen Wandel

Die Erfahrung der Bauernhochschulkurse in der Deutschen Landjugend-Akademie bestätigt, daß ein neues Verhältnis zur Gesellschaft auch für die ländliche Jugend bestimmend ist, und daß sie in Lehrgängen wie etwa dem Bauernhochschulkurs eine für sie verständliche Erklärung für diese Erscheinungen erwartet. Man muß also von der Erkenntnis ausgehen, daß die gesellschaftliche Entwicklung weitgehend beherrscht ist von einem dynamischen Verhältnis der einzelnen oder einzelner Gruppen zur gesellschaftlichen Struktur, die sich in Organisationen, in Kommunikationen oder in den Formen der Daseinsvorsorge äußert.

Die Erfahrung zeigt ferner, daß es heute kaum einen sozialen Bereich gibt, in dem sich diese Dynamik heftiger entlädt, als das Land. Das ländliche Leben wurde viel länger als das Leben in Städten von beharrenden Kräften beherrscht. Erst in den fünfziger Jahren vollzieht sich der Einbruch des gesellschaftlichen Dynamisierungsprozesses in das Land. Nach einer längeren Anlaufzeit, während der sich nur einzelne Symptome bemerkbar machten, wird er ab 1960 voll erkennbar.

Die Erscheinungen, um die es sich handelt,sind so allgemein bekannt, daß man sie nur skizzenhaft anzudeuten braucht. Es handelt sich im wesentlichen um die Entstehung einer agrarisch — nichtagrarisch gemischten ländichen Gesellschaft. Ihr wesentliches Problem ist das Verhältnis dieser verschiedenen Bestandteile zueinander, zumal in der jüngsten Entwicklung durch die aus ökonomischen Gründen fortschreitende und zum Teil auch erzwungene Umwandlung kleinbäuerlicher Betriebe in Nebenerwerbs- oder Zuerwerbslandwirtschaften dieses Zuordnungsproblem bis in die einzelnen Familien unmittelbar hineinragt. Dazu treten im engeren agrarischen Bereich die Umwandlungen der Betriebsformen, die Probleme der Kooperation oder der Auflösung und Verdünnung der für agrarische Gesellschaften typischen bäuerlichen Familienstruktur und nicht zuletzt auch die Frage nach der Rolle des bäuerlichen Berufes unter diesen verwandelten gesellschaftlichen Formen. Schließlich ist neuestens noch besonders kraß die sicher noch längere Zeit anhaltende Diskrepanz von Bildungsnotwendigkeiten und Bildungsmöglichkeiten hinzugetreten. Das besondere Erscheinungsbild dieses ländlichen Dynamisierungsprozesses besteht allerdings darin, daß es sich nicht um einen einheitlichen Vorgang handelt, der sich mit gleichen Symptomen gleichmäßig über das ganze Land verbreitet, sondern um einen vielfältig differenzierten und regional und landschaftlich sehr verschieden intensiven Vorgang.

Das bisherige Ergebnis läßt sich ganz allgemein mit dem Stichwort „Unsicherheit" umschreiben. Sie reicht von beginnenden Zweifeln und aufkommender Ratlosigkeit bis zur Ausbildung von Minderwertigkeitskomplexen. In dieser psychischen Situation wird man die typisch ländliche dynamische Polarität einzelner, verschiedener Gruppen und der Grundtendenzen der heutigen gesellschaftlichen Entwicklung sehen müssen. Da außerdem noch besonders in der mittleren und älteren Generation Restbestände einer sehr verschiedenartig gestalteten Erinnerung an die Vergangenheit wirksam sind, gestaltet sich auf dem Lande und namentlich in bäuerlichen Kreisen diese eigenartige gesellschaftliche Dynamik oft zu Generationskonflikten aus.

Gesellschaftsbezogenheit der Akademiearbeit

In diesem Dynamisierungsprozeß des Landes wurzelt der Bildungs- und Arbeitsauftrag der Deutschen Landjugend-Akademie. Er ist gemeint, wenn davon gesprochen

wird, daß ihre Arbeit „gesellschaftsbezogen" sei. Soweit sie dabei in den Bauernhochschulkursen bildend tätig wird, hat sie die im Bereich der Erwachsenenbildung in den letzten Jahren häufig gebrauchte Formel „Lebenshilfe" mit diesem gesellschaftlichen Inhalt zu erfüllen, und damit aus einem vielfach allzu eng individuell gesehenen Bezug herauszuheben. Betrachtet man nämlich diese „Lebenshilfe" im Sinn der „Gewinnung von Verhaltenssicherheit" in einer Vielzahl von sozialen Rollen, die sich aus den geistigen, wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen unserer Zeit ergeben, so erscheint es als ein wesentlicher Zweck dieser Bildungsarbeit, eine breitere Schicht aufgeschlossener Menschen auf dem Lande zu gewinnen und zu einer ländlichen Führungsschicht zu entwickeln. Dabei ist niemals an eine enge Auslese oder an die Heranbildung eines auf bestimmte Organisationen beschränkten Funktionärstyps gedacht worden, sondern der breiten „berufsständischen" Grundlage der Deutschen Landjugend-Akademie entsprechend stets nur an die Repräsentanz der gesamten Bevölkerungsgruppe in allen möglichen Verbindungen und Wirkungskreisen. Wo und in welchen Organisationen und Institutionen diese Repräsentanz erfolgt, muß stets der Neigung und Eignung des einzelnen überlassen bleiben.

Darüber hinaus bildet aber die Gesellschaftsbezogenheit in dem erörterten Sinn auch die Grundlage für die übrige Tätigkeit der Deutschen Landjugend-Akademie. Die ständige Beobachtung der gesellschaftlichen Entwicklung auf dem Lande hat bisher ergeben, daß bildungstheoretische Wertvorstellungen namentlich in der jungen Generation nur dann Widerhall finden und aufgenommen werden, wenn ihre Realisierung in der konkreten gesellschaftlichen und persönlichen Situation möglich erscheint. In der Gegenwart und auch in der Zukunft wird daher die gesamte Arbeit der Deutschen Landjugend-Akademie in einem doppelten Sinne gesellschaftsbezogen sein, einmal objektiv in der Klärung gesellschaftlicher Prozesse auf dem Lande, sodann aber auch subjektiv im Sinne einer gesellschaftsbezogenen Persönlichkeitsbildung vom ländlichen und bäuerlichen Lebensbereich aus. Dabei ist die Nowendigkeit eines gewissen Grades von Pragmatismus unverkennbar, wobei man freilich seine positiven und negativen Auswirkungen erkennen, klar überdenken und ständig überprüfen muß, um ein Abgleiten in einen standpunktlosen Relativismus und in ein bloßes Nachlaufen hinter ökonomischen und sozialen Prozessen zu vermeiden.

Zusammenarbeit mit dem Bund der Deutschen Landjugend

Die naturgemäße enge Verbindung und Zusammenarbeit der Deutschen Landjugend-Akademie mit dem Bund der Deutschen Landjugend ist seit Gründung der Akademie in erheblichem Maße erweitert und ausgebaut worden, so daß die Deutsche Landjugend-Akademie in den wenigen Jahren ihres Bestehens zum maßgebenden Berater und Betreuer der praktischen Arbeit in den Landjugendgruppen geworden ist. Zur Verstärkung dieser Tätigkeit für den Bund der Deutschen Landjugend wird noch in diesem Jahr ein kleiner ständiger Landjugendbeirat der Deutschen Landjugend-Akademie ins Leben gerufen, der die Verbindung zwischen der Akademie und der Praxis der Jugendarbeit noch enger gestalten wird. Neben einer verstärkten Förderung der musischen Arbeit und der Auskunftserteilung an Gruppen hat die Deutsche Landjugend-Akademie mit der Herausgabe einer Schriftenreihe für die praktische Gruppenarbeit des Bundes der Deutschen Landjugend begonnen.

Ausbildung und Förderung von Bildungshelfern

Die Landjugend-Akademien wurden u. a. mit der Erwartung geschaffen, daß sie auch Ausbildungsstätten für hauptberuflich in den Landjugendverbänden tätige „Bildungsreferenten" werden sollten. Alle Erfahrungen und Versuche in dieser Richtung während der vergangenen Jahre haben ergeben, daß dieser Weg für die Deutsche Landjugend-Akademie und den Bund der Deutschen Landjugend nicht gangbar ist. Im Bereich des Bundes der Deutschen Landjugend, in dem diese hauptberuflichen Bildungsreferenten tätig werden sollen, fehlen wesentliche Voraussetzungen hierfür. Dabei ist es keineswegs so, daß etwa kein Bedarf für solche hauptberuflichen Bildungshelfer vorhanden wäre, im Gegenteil — sie sind durchaus erwünscht, um den Gruppen die erforderliche Beratung und Hilfe zu geben. Auch von der Hilfe her gesehen, die die Deutsche Landjugend-Akademie zur Zeit für den Bund der Deutschen Landjugend leistet, wäre die Ausbildung hauptberuflicher Bildungshelfer zu begrüßen, weil sich diese Hilfe dann in einem größeren Umfang von den Details auf grundsätzliche Arbeiten verlagern könnte. Die Unmöglichkeit, solche hauptberuflichen Bildungshelfer auszubilden und im Bereich des Bundes der Deutschen Landjugend anzustellen, beruht auf Ursachen, die nicht mit der begrüßenswerten Institution der Bildungshelfer unmittelbar verknüpft sind. Sie liegen einmal in einer geringeren Zentralisation, durch die sich die Arbeit des Bundes der Deutschen Landjugend auszeichnet, ferner aber auch in ganz besonderem Maße in der Zugehörigkeit des Bundes der Deutschen Landjugend zum Bereich der Berufsorganisationen.

Die berufsständischen landwirtschaftlichen Organisationen haben nur sehr begrenzt die Möglichkeit, solchen Bildungshelfern entweder nach einigen Jahren hauptberuflicher Landjugendarbeit oder bei höherem Alter eine ähnliche Tätigkeit in anderen Organisationen zu garantieren oder zum mindesten Stellungen, in denen sie ihre Ausbildung verwerten können. Die Verantwortung, jüngeren Menschen zur Wahl dieses Berufsweges zu raten, kann daher nicht übernommen werden. Deshalb waren auch alle Versuche, qualifizierte junge Menschen für einen solchen Ausbildungs- und Berufsweg zu gewinnen, erfolglos.

Bei ihren Bemühungen um die Einrichtung von Ausbildungskursen für hauptberufliche Bildungshelfer ist die Deutsche Landjugend-Akademie jedoch auf einen bemerkenswerten Sachverhalt gestoßen. Im Bereich des Bundes der Deutschen Landjugend gibt es ein verbreitetes Netz von aktiven Freunden, Helfern und Förderern der Landjugendgruppen. Es handelt sich dabei nicht um Menschen, die nur gelegentlich in ländlichen Seminaren oder sonstigen Veranstaltungen der Gruppen auftreten, sondern um ständig mitarbeitende Berater und Förderer, die neben ihrer sonstigen beruflichen Tätigkeit den Gruppenleitern mit Rat und Tat wie eine Art ehrenamtlicher Bildungshelfer zur Seite stehen. Da Ausbildungskurse für hauptberufliche Bildungshelfer im Bereich des Bundes der Deutschen Landjugend nicht möglich sind, beabsichtigt die Deutsche Landjugend-Akademie Fredeburg, spezielle Tagungen, Kurse oder Lehrgänge für diesen Kreis einzurichten, dessen Existenz für den Bund der Deutschen Landjugend charakteristisch ist. Für die berufsständische Landjugend hat die Förderung dieses Kreises die gleiche Bedeutung, wie die Ausbildung von hauptberuflichen Bildungshelfern in anderen Landjugend-Verbänden.

Bei den Vorarbeiten, die schon seit längerer Zeit im Gange sind, haben sich freilich Schwierigkeiten organisatorischer Art ergeben. Es handelt sich durchweg um einen Personenkreis, der nur örtlich bekannt ist und daher von einer zentralen Einrichtung aus nur mit Mühe

ausgemacht werden kann. Die unterschiedliche hauptberufliche Tätigkeit des in Frage kommenden Personenkreises macht besondere Überlegungen über die zeitliche und inhaltliche Gestaltung solcher Spezialkurse erforderlich. Es geht hierbei nicht wie bei hauptberuflichen Bildungshelfern um eine Berufsausbildung, sondern um ein Modell aktivierender Weiterbildung, wobei die Begegnung von Teilnehmern aus verschiedenen Bundesländern — verbunden mit Erfahrungsaustausch — und die Klärung aktueller Probleme der Jugend- und Bildungsarbeit im Vordergrund stehen. Die speziellen Lehrgänge für diesen Kreis stellen eine situationsgebundene Ersatzlösung für die an sich wünschenswerte Ausbildung hauptberuflicher Bildungshelfer dar.

Lehrgänge mit „Multiplikatoren" auf dem Bildungssektor

Um die Arbeit mit der Landjugend und für die Landjugend, die in der unmittelbaren Beratung des Bundes der Deutschen Landjugend und in den Bauernhochschulkursen in Erscheinung tritt, rankt sich ein weit verzweigtes Netz von Lehrgängen, Kursen und Tagungen, die für den Kreis sogenannter „Mulitiplitatoren" im Bildungssektor bestimmt sind. Sie werden teils in eigener Trägerschaft, teils in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, wie z. B. dem Institut für schulpädagogische Fortbildung in Düsseldorf, veranstaltet. Besonders hervorzuheben sind hier die Lehrgänge für landwirtschaftliche Fachlehrer. Hier hat die Deutsche Landjugend-Akademie eine anerkannte Fortbildung auf Gebieten übernommen, die in der Ausbildung dieser Lehrer zu Fachlehrern an landwirtschaftlichen Fachschulen nicht genügend Raum finden können, die aber im Unterricht und in der Bildungsarbeit dieser Schulen einen erheblichen Raum einnehmen. Die Reihe der pädagogisch-politischen Lehrgänge befaßt sich mit der seminarartigen Erarbeitung von zeitgeschichtlichen und politischen Stoffen und der Methodik des Unterrichts auf diesem Gebiet. Die kulturkundliche Lehrgangsreihe behandelt in der gleichen Weise die Gebiete der Kunst, Literatur und Musik.

Lehrgänge mit dem Evangelischen Predigerseminar in Soest, dem sich noch in diesem Jahr andere Predigerseminare anschließen werden, dienen der Einführung in die soziologische und ökonomische Problematik des Landes und des Dorfes, um dem meist nicht vom Lande stammenden Pfarrernachwuchs Einblicke in die Struktur der ländlichen Gesellschaft und damit eine Hilfe für die Arbeit mit der Jugend auf dem Lande zu geben.

Akademietagungen und wissenschaftliche Arbeiten

Sie finden ihre Ergänzung in allgemein ausgeschriebenen Sachtagungen, in denen begrenzte Themen aus diesem Bereich zu Diskussionen gestellt werden. Diese Themen sind sehr vielgestaltig, so z. B. Fragen nach neuen Bildungswegen für das Land oder nach Berechtigung der Angriffe auf das Schul- und Lesebuch. Der Themenkreis dieser aktuell gestalteten Tagungen ist unbegrenzt. Oft lösen die Ergebnisse solcher Tagungen weiterführende Arbeiten der Akademie aus.

In eigener wissenschaftlicher Tätigkeit hat sich die Deutsche Landjugend-Akademie in der letzten Zeit einer näheren Untersuchung der heutigen ökonomischen und soziologischen Grundlagen des bäuerlichen Familienbetriebes zugewandt. In Zusammenarbeit mit einem eigens hierfür zusammengerufenen Expertenkreis ist eine Klärung dieser Frage versucht worden. Die Arbeit dieses Expertenkreises ist inzwischen soweit fortgeschritten, daß ihre Ergebnisse jetzt in einer besonderen Akademietagung vorgelegt und zur Diskussion gestellt werden können.

Bei der vielseitigen Tätigkeit der Akademie müssen erhebliche Anforderungen an die einzelnen Dozenten gestellt werden; deshalb hat die Akademie ein eigenes Berufungsverfahren entwickelt, das aus dem Habilitationsverfahren den Probevortrag und das Kolloquium im Dozentenkollegium übernommen hat. Dieses Verfahren hat sich bewährt.

Akademie für Jugendfragen beim Deutschen Institut für wissenschaftliche Pädagogik in Münster (Westfalen)

Die Akademie für Jugendfragen hat u. a. die Aufgabe der Fortbildung und Aufbauausbildung (Zusatzausbildung) von Mitarbeitern in der Jugendhilfe im weitesten Sinn. Voraussetzung für die dem Berufsprozeß zugehörige Fortbildung ist in unserem Verständnis eine einschlägige Vorbildung und Erfahrung in den angezielten Sachbereichen. Unter Aufbau- und Zusatzausbildung verstehen wir die Vermittlung gündlicher wissenschaftlicher, organisatorischer und praktischer Kenntnisse und Fertigkeiten in einem bestimmten abgeschlossenen Sachgebiet, dessen Erarbeitung für die Kursteilnehmer neu ist.

Thematische Schwerpunkte in der Fortbildung waren während der letzten Jahre vor allem: Politische Bildung, musisch-kulturelle Bildung, Heim- und Internatserziehung, anthropologische Grundlagen der Leibeserziehung, Sexualpädagogik, Jugendschutz und Straffälligenhilfe. Daneben wurde, in Zusammenarbeit mit einschlägigen Fachverbänden und der Jugendakademie verwandten Institutionen, mit gutem Erfolg Fortbildungskurse für spezielle Berufsgruppen über berufsspezifische aktuelle Themen abgehalten.

Zwei besondere Akzente setzte die Akademie in ihrer Arbeit seit 1965 mit den Informations- und Studientagungen zu den Themen „Sexualpädagogik" und „Internatserziehung".

Die große Zahl der Anmeldungen zu der Studientagung „Begegnung der Geschlechter — Neue Aufgaben und Methoden der Sexualerziehung außerhalb Schule und Familie" für Mitarbeiter in der Jugendhilfe und Pädagogik- und Theologiestudenten im Frühjahr 1965 zeigte, in welches Vakuum die Akademie mit diesem Thema vorstieß, und machte im Frühjahr 1966 einen Wiederholungskurs nötig, der wiederum voll belegt war. Die diesjährige Tagung „Formen und Fehlformen jugendlichen Sexualverhaltens" war als Aufbaukurs für Teilnehmer der beiden ersten Lehrgänge gedacht. Wie drängend Probleme der Sexualpädagogik gerade auch in Kreisen der Sozialarbeiter empfunden werden und wie sehr gerade erfahrene Praktiker nach neuen Wegen auf diesem Gebiet suchen, erweist die Wahl des Themas „Der Wandel der Geschlechterbegegnung in seiner Bedeutung für die Praxis der Jugend- und Sozialhilfe" für die dies-

jährige Studientagung für Sozialarbeiter, wie sie unsere Akademie zusammen mit dem Berufsverband Katholischer Sozialarbeiter seit 1964 jedes Jahr mit 80 bis 100 Teilnehmern durchführt.

Als nicht minder dringend werden Studientagungen für Internatserzieher angesehen. Der erste Kurs im Sommer 1965 war mit mehr als 60 Teilnehmern überbelegt, der Wiederholungskurs im Winter desselben Jahres erfaßte über 160 Teilnehmerinnen. Kurse für Internatserzieher erreichen nachrechenbar eine besonders hohe Wirksamkeit: allein mit dem Sommerlehrgang 1965 wurden über die 60 Leiter annähernd 12 000 ihnen anvertraute Jugendliche erfaßt.

Die Studientagung 1966 — „Neue Aspekte der Sexualerziehung in Internaten" — verband die beiden genannten, hier zu betrachtenden Schwerpunkte unserer Arbeit. Bei den Anmeldungen mußte wegen besonders dringlich begründeter Bitten die vorgesehene Teilnehmerzahl überschritten werden. Für die diesjährige Studienwoche „Autoritäts- und Disziplinkonflikte in Schulinternaten" war die Höchstzahl der Teilnehmer bereits vor dem Versand der Prospekte erreicht. Auch diese Tatsache unterstreicht die Wichtigkeit und Notwendigkeit einer besonderen Aktivität der Akademie in der Arbeit mit Internatserziehern, die für diese Weiterbildungsmöglichkeit gern auf einen Teil ihres Urlaubs verzichten.

Im Sommer 1967 wurde von Arbeitsgemeinschaften der Internatserzieher an die Akademie für Jugendfragen der Wunsch herangetragen, auch in diesem Bereich langfristige Grund- und Aufbaukurse im Rahmen der beruflichen Fortbildung einzurichten. Erste Modelle sind inzwischen erarbeitet, so daß zu hoffen ist, daß ein wichtiges Aufgabengebiet der Akademie optimal erschlossen und institutionalisiert wird.

In ähnlich intensiver Weise wird an dem Aufbau von langfristigen (zweijährigen) Fortbildungskursen für Erzieher in Fürsorgeheimen und Heimen der Freiwilligen Erziehungshilfe gearbeitet, die insgesamt mindestens 16 Kurswochen umfassen sollen und lerntechnisch durch die Mittlerrolle eines Tutors bedeutsam werden.

Naturgemäß erfordern die Veranstaltungen im Rahmen der Zusatzausbildung, bezogen auf den Personenkreis, einen größeren finanziellen und arbeitsmäßigen Aufwand als die meist kurzfristigen Fortbildungsveranstaltungen (1966: 50 Kurstage ohne veranstaltungsfreie Wochenenden für insgesamt 88 Teilnehmer bei insgesamt 143 Kurstagen für 718 Teilnehmer). Diese Lehrgänge bilden den periodischen Grundstock der Arbeit. Doch wurde auch im Rahmen der Fortbildung während der letzten Jahre vor allem durch Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachverbänden eine gewisse Stabilität erreicht.

In der Zusatzausbildung sind, von der Konzeption und vom zu erwartenden Erfolg her, vor allem zwei Kursrichtungen zu erwähnen: Langfristige Kurse für Studenten der Theologie und Jungpriester mit den Schwerpunkten: Jugendkunde, Praxis der Jugendarbeit, wissenschaftliche Grundlage der Jugendhilfe. Nach einer festgelegten, von den zuständigen kirchlichen Stellen gebilligten Prüfungsordnung kann unter bestimmten Voraussetzungen das „Diplom für kirchliche Jugendarbeit" erlangt werden.

Langristige Kurse für Sozialarbeiter zur Einübung in bestimmte Methoden der Sozialarbeit: Soziale Einzelfallhilfe (casework) und Soziale Gruppenarbeit (groupwork).

Nach unseren Erfahrungen wächst die Nachhaltigkeit des Bildungseffekts mit dem Grad der sinnvollen Koppelung von Bildungs„angebot" und Eigentätigkeit der Teilnehmer. Das „Angebot" sollte auf Bildungsgrad und Aufnahmebereitschaft der potentiellen Kursteilnehmer zugeschnitten sein. Von daher erhalten die Fachreferenten, sofern sie nicht Dozenten der Jugendakademie sind, nach Möglichkeit eine konkrete Übersicht über den zu erwartenden Teilnehmerkreis und über die Gesamtthematik sowie Anregungen für besondere in Referat, Diskussion und Arbeitskreis erwartete Aspekte. Vorträge, Gespräche und Arbeitsgemeinschaften sollen in einem für die Arbeitsbereitschaft der Teilnehmer möglichst günstigen Wechsel stehen. Die Eigentätigkeit der Kursbesucher wird gefördert durch die Bereitstellung von literarischen und audiovisuellen Arbeitshilfen, im wachsenden Ausmaß auch durch die Erstellung von Arbeitspapieren, die teils an Ort und Stelle ausgegeben, teils im nachhinein versandt werden. Großer Wert wird auf Einzelgespräche und auf spätere Korrespondenz im Sinn der berufsbegleitenden und berufsfördernden Beratung gelegt. Der thematisch-methodische Bezug zum gesamten Arbeitsfeld der Jugendhilfe spielt dabei eine wichtige Rolle. Als prototypisch dürften sich naturgemäß am ehesten didaktisch-methodische Modelle erweisen, die wir für die längerfristigen Kurse in der Aufbauausbildung entwickelt haben.

An den Kursen für Studenten der Theologie und Jungpriester nehmen Vertreter dieses Personenkreises aus spontanem Sachinteresse teil. Da diese Theologen aus verschiedenen Ordensgemeinschaften und Diözesen kommen, sind sowohl die persönlichen wie die fachlichen Vorgegebenheiten mehr unterschiedlich. Voraussetzung für die Kursarbeit ist die Schaffung eines partnerschaftlichen, gesprächsoffenen Arbeitsklimas.

Die Zusatzausbildung erstreckt sich auf einen Zyklus dreier Monatskurse mit einem jugendkundlich-situationsanalytischen, einem anthropologisch-grundlagenpädagogischen und einem methodischen Teil. Wo immer möglich werden die wissenschaftlichen Aussagen anhand von Problemen der Praxis moderner Jugendhilfe entwickelt. Der Kursleiter koordiniert die einzelwissenschaftlichen perspektivischen Aussagen in jeder Phase des Kursverlaufs in kurzfristig überarbeiteten Vorträgen und Seminaren.

Ein für den deutschen Sprachraum bisher einmaliges Experiment wurde im Herbst 1967 an der Theologischen Hochschule der Salesianer in Benediktbeuern verwirklicht. Die Akademie für Jugendfragen versuchte dort mit bestem Erfolg, einen sehr intensiven Kurs zu Fragen der Jugendpastoral, Heimerziehung und einschlägiger Methoden, zugleich im Rahmen eines offenen, also allgemein zugänglichen Kurses, in das Vorlesungsprogramm der Hochschule zu integrieren, womit zugleich ein wesentlicher Beitrag zur Studienreform der katholischen Theologie geleistet wurde. Die Kurse sollen in einem Drei- oder Vierjahreszyklus weitergeführt werden.

Die Aufbauausbildung für Sozialarbeiter in vertiefter Einzelfallhilfe dauert vorerst zwei Jahre. Die Methodikschulung in sozialer Einzelfallhilfe wird ergänzt durch die Vermittlung einschlägiger Kenntnisse in Anthropologie, Psychologie, Soziologie, Psychiatrie und Neurosenlehre und vervollkommnet durch begleitende Praxisberatung (Supervision).

Die Absolventen dieser Aufbauausbildung sollen dazu befähigt werden, selbst methodisch zu arbeiten und bei der methodischen Weiterentwicklung der Sozialarbeit mitzuwirken. Mit den Dienststellen der Teilnehmer wird Verbindung aufgenommen, um zu errreichen, daß die Absolventen des Kurses am Arbeitsplatz das Erlernte in die Praxis umsetzen können.

Die Lehrgänge in sozialer Gruppenarbeit wurden zunächst „aus dem Stand" entwickelt. Kennzeichnend ist vor allem, daß die Initiativen der Kursteilnehmer nicht nur den Lernprozeß, sondern auch die Programmgestaltung weitgehend prägen. Die Lernbedürfnisse der Teilnehmer werden auf diese Weise zunächst geweckt und erst dann mit Inhalten versehen.

Die Zusatzausbildung begann zunächst mit Block-Lehr-Kursen. Inzwischen hat sich auch hier nicht nur die Notwendigkeit von Supervisionsberatungen, sondern auch der Vermittlung spezieller soziologischer, sozial- und konflikt-psychologischer, anthropologischer u. a. Kenntnisse ergeben. An einer modellfähigen Konzeption für ähnliche Lehrgänge wird mit fortschreitendem Stadium unserer groupwork-Kurse gearbeitet. Ebenso bemühen wir uns um die Einrichtung von Kursen für Gemeinwesenarbeit.

Folgende Erfahrungen und Anregungen werden mitgeteilt:

1. Wissenschaftliche Jugend- und Sozialforschung

Die angestrebte Verbindung von Wissenschaft und Praxis läßt beim derzeitigen Stand der empirischen Jugend- und Sozialforschung die Aufstellung eines Themenkatalogs geraten erscheinen, dessen Dringlichkeit vom Grad der „Praxisnähe" bestimmt werden müßte. Eine ökonomische Arbeitsweise wäre am ehesten durch eine Arbeitsgemeinschaft von Wissenschaftlern zu gewährleisten, die in enger Verbindung mit der öffentlichen Hand, mit Universitäten, Hochschulen, Stiftungen, Institutionen und Praktikern der Jugendhilfe Forschungsaufträge verteilt und sich möglicherweise auch um interdisziplinäre, interfakultative oder überregionale Arbeitsgruppen kümmert. Der internationale Austausch von Erfahrungen und Forschungsergebnissen sollte verstärkt werden.

Nach der Konzeption der Akademie für Jugendfragen wäre die weitere wissenschaftliche Erhellung folgender Sachgebiete vordringlich: Gesamtkomplex der „Gemeinwesenarbeit", Humanisierung der Organisation und Verwaltung in der Jugend- und Sozialarbeit auf der Basis zwischenmenschlicher Bezüge, auch im Sinn projektiver Planung, Geschlechtererziehung und ihre Einordnung in die Gesamterziehung und Selbstverständnis der politischen Bildung, die selbstverständlichere Einbeziehung des Faktors „Gesellschaft", ihre stärkere Orientierung an den „Allgemeinen Menschenrechten"; Überprüfung der üblichen Methoden.

2. Forschung und Praxis

Eine Bewältigung des Problems „Jugend und Gesellschaft" ist, wohl nach allgemeiner Ansicht der Fachleute, noch nicht geglückt. Grundvoraussetzung für eine wirksamere Zusammenarbeit aller in Frage kommenden Institutionen aus Wissenschaft und Praxis ist eine einheitliche Sprachregelung. Bis eine Angleichung der Terminologie erreicht ist, sind noch manche Schritte zu tun. Es besteht kein Grund, warum auf diesem Gebiet konfessionelle, regionale und auch nationale Hürden nicht mutig übersprungen werden sollten. Von seiten der Jugendakademien könnte diese Entwicklung u. a. durch Informationstagungen und Arbeitsgespräche zwischen Praktikern und Wissenschaftlern gefördert werden. Der Austausch von Erfahrungen seitens der in Ausbildung und Fortbildung tätigen Einrichtungen muß als Nahziel betrachtet werden. Voraussetzung für einen solchen Austausch — nicht zuletzt zur Entwicklung geeigneter Methodiken und Lehrpläne — ist allerdings eine umsichtige Auswertung und Koordination der da und dort veranstalteten Kurse. Die Akademie für Jugendfragen wird im Lauf des Jahres 1968 den Versuch unternehmen, in einer Art „sozialpädagogischen Symposion" die einschlägigen Wisenschaftler und führenden Praktiker enger zusammenzuführen.

3. Berufsspezifische Fragen

Nach unseren Erfahrungen ist das Problem der qualifizierten Fortbildung und zusätzlichen Ausbildung für alle in der Jugendhilfe tätigen hauptberuflichen Mitarbeiter vordringlich zu lösen. Manche Dienststelle könnte von sich aus ihre Beamten und Angestellten durch Anregungen und Entsendung zu Kursbesuchen noch wirksamer fördern. Eine Lösung auf Dauer dürfte allerdings wohl nur von gesetzlichen Regelungen zu erwarten sein. Damit ist selbstverständlich auch die Frage finanzieller und beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten verknüpft.

Von ähnlicher Wichtigkeit für das Berufsbild hauptberufliche Mitarbeiter ist die endgültige Klärung der Frage, ob die Jugendarbeit einen Beruf auf Lebenszeit" darstellt oder nicht. Die Akademie für Jugendfragen wird im Rahmen einer Studientagung im Januar 1968 einen weiteren Beitrag zur Lösung dieses Problems zu leisten versuchen. Darüber hinaus steht aber auch den Dienststellen, den Fachverbänden und namentlich der Wissenschaft auf diesem Gebiet noch ein weites Arbeitsfeld offen.

Ungelöst ist zu einem großen Teil noch das Problem der staatlichen und öffentlichen Anerkennung der Fortbildungsbemühungen durch entsprechende Diplome. Zugleich mit einer bundeseinheitlichen Regelung sollte die Frage einer zwischen-staatlichen Anerkennung gelöst werden.

Am Ende des Entwicklungsprozesses, dem diese Anregungen galten, müßte die gebührende Einordnung der Jugendhilfe in das pädagogische System zugleich mit einer angemessenen Anerkennung der Jugendhilfe in der Öffentlichkeit stehen.

Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe in Erlangen

Victor Gollancz, der englische Verleger und Schriftsteller, rief aus dem Geist der Versöhnung und internationalen Verständigung 1948 zu einer großen Hilfsaktion für die deutsche Jugend auf. Er gab der Arbeit der Victor Gollancz-Stiftung die verpflichtende Richtung: „aufgeschlossen zu sein für jede Jugendnot unserer Tage, die eigene Verantwortlichkeit wachzuhalten und allen, die sich in gleicher Weise verantwortlich fühlen, mit Vertrauen zu begegnen."

Die 1952 gegründete Victor Gollancz-Stiftung ist eine Vereinigung von Einzelpersönlichkeiten der freien und öffentlichen Jugendhilfe. Sie hat die Möglichkeit, ihren Auftrag in einer von Verbandsrücksichten unbelasteten, sachbezogenen Zusammenarbeit wahrzunehmen. Sie hat sich die Aufgabe gestellt, die Aus- und Fortbildung besonders qualifizierter leitender Fachkräfte, die im Rahmen der Jugendhilfe und außerschulischen Jugendbildung tätig sein wollen bzw. tätig sind, individuell zu fördern.

Seit 1953 wurde durch das Förderungswerk der Victor Collancz-Stiftung rd. 2000 Sozialarbeitern, Jugendleiterinnen und Jungakademikern verschiedener Fachrichtungen eine individuelle berufliche Beratung und fachliche Fort-

bildung vermittelt bzw. finanziell ermöglicht. Mehr als 50 v. H. der in dieser Weise Geförderten stehen heute in leitender Position oder nehmen Spezialaufgaben wahr. Manche haben in Pionierarbeit neue Arbeitsfelder der Jugendhilfe erschlossen.

Die Auswahl dieses fähigen und einsatzbereiten Nachwuchses ist einem differenzierten Vorschlags- und Beratungssystems zu danken, das die Stiftung im Laufe der Jahre entwickelte. Die Vorschläge der Fachschulen, Institutionen und eigene Bewerbungen werden durch intensive Kolloquien mit Gutachtern ergänzt, die als erfahrene leitende Persönlichkeiten der Jugend- und Sozialarbeit, bzw. fachlicher oder wissenschaftlicher Ausbildungsinstitutionen sich in allen Bundesländern ehrenamtlich für die Aufgabe der Beratung und Begutachtung zur Verfügung stellten. Sie sind im Gutachterkreis des Förderungsausschusses zusammengeschlossen, der die Entscheidung über die Förderungsanträge trifft. Die Einzelberatung wird daraufhin von hauptberuflichen Mitarbeitern der Stiftung durchgeführt, die als Experten bestimmten Personenkreisen und Sachbereichen zugeordnet sind und in laufender Zusammenarbeit mit einschlägigen Aus- und Fortbildungsinstitutionen des In- und Auslandes stehen.

Mit diesem Personenkreis, der seit 1952 in wachsender Zahl in den Genuß dieser differenzierten individuellen Förderung gekommen ist, verbindet die Stiftung ebenso wie mit dem großen Kreis der ehrenamtlich tätigen Gutachter heute ein festes Kontaktnetz, das unmittelbare Einblicke in die Situation und Probleme der Jugendhilfe auf den verschiedensten Ebenen erschließt. Diese Erfahrung hat die Victor Gollancz-Stiftung angeregt, an verschiedenen Orten in der Bundesrepublik „Kontakt- und Beratungskreise" zu initiieren, deren örtliche Leiter in engem Kontakt zur Stiftung stehen und fachlich beraten werden. Ihre Teilnehmer arbeiten systematisch an der Erhellung der Berufsaufgabe, der Arbeitsmethoden sowie der strukturellen Gegebenheiten der Jugendhilfe.

Damit werden diese Kreise zu Impulszentren in der, mit der und für die Praxis, deren Teilnehmer im Sinne der persönlichen Förderung reflektierend tätig sein wollen und aufgeschlossen sind für notwendige und durchdachte Experimente. Die Erfahrungen dieser Kreise befruchten die individuelle Beratung im Rahmen des Förderungswerkes ebenso wie die Zusammenarbeit des Förderungsausschusses mit den verschiedenen Aus- und Fortbildungsstätten. Hier ist auch die Nahtstelle, an der die Zusammenarbeit zwischen dem Förderungswerk und der Akademie innerhalb der Stiftung besonders deutlich wird.

Zur Gründung und Organisation der Akademie

Die Ansätze in der Arbeit der Stiftung selbst als wie die Tatsache des Mangels an geeigneter Fortbildung für fähige Mitarbeiter in der Jugendhilfe forderten die Stiftung — gemäß ihrem Gründungsauftrag — heraus, an der Entwicklung einer Fortbildungsakademie für Jugendhilfe zu arbeiten. Bereits 1957 legte die Victor Gollancz-Stiftung — als erste Institution in Deutschland dem Bundesministerium für Familie und Jugend — eine erste Konzeption für eine Jugendakademie vor. 1960 begann die planmäßige Fortbildungsarbeit der Victor Gollancz-Stiftung mit „Akademielehrgängen", die sich den Methoden der Jugend- und Sozialarbeit widmeten, um hier ein Ausbildungsdefizit ausgleichen zu helfen. 1964 wurde die Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe gegründet, und zwar mit dem Standort Erlangen. Ihre Leitung liegt in den Händen eines hauptberuflichen Direktors, dem ein kleines hauptberufliches Dozententeam zur Seite steht. Entsprechend dem Programm und den jeweiligen pädagogischen Aufgaben arbeiten bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Lehrgänge Fachkräfte der Praxis, der Aus- und Fortbildung und der Forschung des In- und Auslandes als Berater und Gastdozenten mit. Ein Akademieausschuß berät die Leitung der Akademie. Ihm gehören die Mitglieder der Stiftung an, die als Experten der praktischen Jugendhilfe, der außerschulischen Jugendbildungsarbeit, der freien und öffentlichen Jugendhilfe-Institutionen, der Verwaltung und Wissenschaft sich der Förderung der Akademie in besonderer Weise widmen. Die enge Zusammenarbeit der Akademieleitung mit einschlägigen Institutionen der Wissenschaft sowie der Aus- und Fortbildung ist notwendige Voraussetzung für die Arbeit und Weiterentwicklung der Akademie ebenso wie der persönliche Kontakt mit den Wissenschaftlern, die in ihrer Forschung eine besondere Aufmerksamkeit den Aufgaben, Methoden und Problemen der Jugendhilfe schenken.

Zur Aufgabe der Akademie

Die Zielsetzung der Akademie wurde 1962 folgendermaßen umrissen: „Die Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe wendet sich an leitende Mitarbeiter der außerschulischen Jugendbildung sowie an Fachkräfte in der Sozialarbeit und in anderen Berufen, die junge Menschen in ihrer geistigen, körperlichen und sozialen Entwicklung fördern. Die Aufgabe der Akademie ist die begleitende, weiterführende und ergänzende Fortbildung dieses Personenkreises. Sie berücksichtigt die Erfahrungen und Bedürfnisse der Praxis und die Erkenntnisse der Wissenschaften. Die Akademie für Studientagungen, Lehrgänge und Expertengespräche durch. In Zusammenarbeit mit anderen Institutionen beobachtet und analysiert sie das gesamte Feld der Jugendhilfe."

Eine Akademie, die es als ihre Aufgabe ansieht, leitende Mitarbeiter der Jugendhilfe in qualifizierter Weise fortzubilden, sieht sich einer Vielfalt unterschiedlicher Personenkreise gegenüber, die jeweils mit dem ihnen gemäßen Fortbildungsprogramm anzusprechen sind. Es sind leitende Mitarbeiter, die in den verschiedensten Arbeitsbereichen der Jugendhilfe als Erzieher, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, als Psychologen oder Juristen usw. bei freien und öffentlichen Trägern tätig sind. Es sind die leitenden Mitarbeiter der Jugendverbände und Jugendbildungsstätten, der Jugendhöfe und politischen Jugendbildungszentren. Es sind schließlich die Persönlichkeiten, die in Verwaltung, in Betrieb und Schule sich einer Jugendberatung widmen. Nicht zuletzt sind es die Sozialarbeiterinnen, die in leitenden Stellen der Familienfürsorge und der Spezialfürsorge die sozialpädagogische Hilfe der heranwachsenden Jugendlichen und ihrer Eltern zur Aufgabe haben. Endlich gehören dazu die Dozenten der Höheren Fachschulen für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Heimerziehung sowie die Ausbilder der Fortbildungsreferenten der verschiedensten Institutionen, die der Jugendhilfe dienen.

Das Aufgreifen der sich hier stellenden Aufgaben ist ebenso wie der Ausbau des Programmes der Akademie von der Kapazität des hauptberuflichen Mitarbeiterteams sowie von den einschlägigen wissenschaftlichen Vorleistungen, auf denen qualifizierte Fortbildung beruht, abhängig und — verständlicherweise — von den räumlichen Einrichtungen, den technischen und finanziellen Gegebenheiten, auf die eine Fortbildung an einer Akademie angewiesen ist. Der Ausbau einer Fortbildung, wie sie die Victor Gollancz-Akademie zum Ziele hat, verlangt schrittweises Vorgehen und damit vorerst eine Begrenzung auf bestimmte Personenkreise und Themen und ein sorgfältiges, begleitendes Studium der Prinzipien einer erfolgreichen Fortbildung.

Hier wurden bereits wesentliche, methodische Einsichten gewonnen, die sich auf die gesamte Arbeit der Akademie positiv auswirken.

Zu einigen Problemen der Akademiearbeit

Die Victor Gollancz-Akademie für Jugendhilfe steht noch in der Phase ihrer Aufbauarbeit. Das hauptberufliche Dozententeam ist klein. Ein den Fortbildungsansprüchen angepaßtes und entsprechend ausgestattetes Akademiegebäude steht noch nicht zur Verfügung; es ist hier dem besonderen und steten Entgegenkommen der Stadt Erlangen zu verdanken, daß hier die notwendigen Voraussetzungen gesichert waren.

Um die bisherigen Leistungen gerecht bewerten zu können, ist zu bedenken, daß nur für wenige Gebiete der Jugendhilfe wissenschaftliche Einsichten vorliegen, die u. a. helfen, Fortbildung effektiv zu machen und ihr die notwendigen Impulse zur Bewältigung neuer Entwicklungen zu geben. Das gilt für die Bereiche der außerschulischen Bildung ebenso wie für die übrigen Arbeitsfelder der Jugendhilfe. Jede qualifizierte Fortbildung auf dem Gebiet der Jugendhilfe steht heute vor der Situation — gleichsam im Wettlauf mit der Zeit — nach einschlägigen wissenschaftlichen Einsichten in der verstreuten Fachliteratur mühsam zu suchen und zugleich eine gute Vorbereitung eines Fortbildungslehrganges kurzfristig durchführen zu müssen. Dazu kommt, daß die mitwirkenden Dozenten, soweit sie lediglich auf eine wissenschaftliche Ausbildung in ihrem Fachgebiet zurückgreifen können, in der Regel eine besondere Einarbeitungszeit benötigen, um der spezifischen Aufgabe und Methode einer Fortbildung von erfahrenen Praktikern gerecht werden zu können. Die Einsichten, die hier gewonnen werden, sind ein interessantes Nebenprodukt einer Akademiearbeit.

Zum Programm und zu den Lehrgängen

Die Victor Gollancz-Stiftung begreift Jugendliche als eine unteilbare ganzheitliche Erziehungsaufgabe. Die einzelnen Aufgabengebiete der Jugendhilfe wie Jugendfürsorge, Jugendschutz, Jugendsozialarbeit, Jugendpflege, Freizeitpädagogik, musische und politische Jugendbildung u. a. drücken lediglich Akzentuierungen aus. Alle Aufgabengebiete sind in ihrer Bezogenheit auf den Erziehungsauftrag in der Jugendhilfe so eng miteinander verbunden, daß sie weder isoliert gesehen noch praktiziert werden können. Jugendbildungsarbeit wird nur fruchtbar, wenn zugleich die persönlichen Probleme, mit denen jeder junge Mensch entwicklungsbedingt oder auf Grund besonderer Lebensumstände konfrontiert ist, gelöst werden können. Und der auch nur zeitweise gefährdete oder der entwicklungsgestörte Jugendliche bedarf neben der persönlichen Hilfe gerade auch des vollen Bildungsangebots.

Diese Überzeugung hat ihre Konsequenzen für die Programmgestaltung der Victor Gollancz-Akademie. Wenn Jugendhilfe als Erziehungsaufgabe begriffen wird, so ist notwendigerweise die Methode des „Helfens" als ein Schwerpunkt der Fortbildung anzuerkennen. Die Methode manifestiert sich in der Haltung des Mitarbeiters in der Jugendhilfe, und zwar: in der Haltung zum Jugendlichen, in der Bereitschaft, seine Situation aus einer Sicht zu begreifen und in der Fähigkeit, ihn als aktiven Partner im Erziehungs- und Bildungsprozeß zu gewinnen. Diese Haltung muß im konkreten Beziehungsprozeß unter fachlicher Leitung erworben, geübt und immer wieder einer Selbstprüfung unterzogen werden.

Die Methoden der Jugendhilfe — die soziale Einzelhilfe, die Gruppenpädagogik, die Gemeinwesenarbeit — sind, angewandt auf die verschiedenen Arbeitsfelder der Jugendhilfe, daher ein fester Bestandteil des Akademiprogrammes. Sie gehören auch darum in eine qualifizierte Fortbildung, weil deren Teilnehmer bereits über vielfältige Erfahrungen verfügen, die sie zu Erfolgen, aber auch an ihre Grenzen führten. Ihre Erfahrungen müssen aus der allgemeinen und notwendigen Offenheit des Verstehens zu einer kostruktiven Lernbereitschaft und -fähigkeit entwickelt werden.

Seit ihrer Gründung führt die Akademie in regelmäßigen Abständen Halbjahreslehrgänge zur Methode der sozialen Einzelhilfe und Praxisanleitung für leitende Sozialarbeiter im Rahmen der Jugendhilfe durch. Sie stehen unter Leitung einer bekannten Wissenschaftlerin aus den USA, die mit mehreren speziell vorgebildeten Supervisorinnen und mit Experten der praktischen Jugendhilfe zusammenarbeitet. Eine nicht geringe Zahl von Teilnehmern wurde von ihren Dienststellen für die letzten Lehrgänge mit vollem Gehalt beurlaubt, da die Absolventen früherer Lehrgänge ihr Können überzeugend unter Beweis gestellt hatten.

In Zusammenarbeit mit der Konferenz der Deutschen Schulen für Sozialarbeit wurden für Dozenten der Einzelhilfe und der Gruppenarbeit Lehrgänge zur Didaktik und Methode des Unterrichts sowie der Praxisberatung durchgeführt. Hier handelt es sich um Aufbaulehrgänge, die dieselben Teilnehmer mehrere Jahre hintereinander für jeweils zwei bis vier Wochen zur Fortbildung zusammenführen.

Ein Lehrgang für die Dozenten der Höheren Fachschulen für Sozialpädagogik befaßte sich mit didaktischen Hilfen zum Thema „Jugend in Arbeit und Freizeit". Dabei wurden unter anderem auch begleitende Beobachtungen aus verschiedenen Erlebnisfeldern, z. B. zum Arbeitsverhalten, zum allgemeinen Freizeit- und speziell zum Konsumverhalten der Jugend gemacht. Konsequenzen für die Methodik des Unterrichtens und der Praxisanleitung der künftigen Sozialpädagogen wurden erarbeitet.

Alle Fortbildungslehrgänge vermitteln — neben ihrem speziellen Anliegen — einschlägiges Grundwissen, und zwar unter dem Blickwinkel der neuesten wissenschaftlichen Einsichten auf den Gebieten der Psychologie, Pädagogik, der Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften usw. Außerdem werden jeweils in Ansatz oder in der Auswertung in großen Linien die Zusammenhänge des speziellen Problems der Jugendhilfe mit der gesamten Erziehungsaufgabe in der Gesellschaft aufgezeigt.

In den wenigen Jahren, auf die die Akademiearbeit zurückblicken kann, wurden außerdem einige Lehrgänge entwickelt, die bestimmte Personengruppen bzw. bestimmte Bildungsbereiche in den Mittelpunkt rückten. Einige kurz geschilderte Beispiele sollen einen Einblick in die Arbeit geben:

Ein interessanter Lehrgangstyp lief unter dem Thema „Junge Menschen vor Gericht". Er wurde wegen des starken Interesses viermal wiederholt. Das Nebeneinander der verschiedenen Personenkreise, die sich um den straffällig gewordenen Jugendlichen bemühen, erschwert es oft, diesen jungen Menschen zu helfen, in ein verantwortliches Leben im Rahmen der Gesellschaft zurückzufinden. Der Lehrgang führte zusammen: Erzieher, Sozialarbeiter, Bewährungshelfer, Jugendgerichtshelfer, Jugendstaatsanwälte, Jugendrichter, Polizeikommissare. Es wurden nach einführenden Kurzreferaten in intensiver Seminararbeit und durch methodische Übungen mit Fällen aus jugendrichterlicher Praxis Einsichten einzelner Fachgebiete aufgezeigt und Zusammenhänge sowie Möglichkeiten einer engeren Zusammenarbeit der vorher genannten Berufsgruppen erarbeitet. Diese vierwöchigen Lehrgänge erwiesen sich über das Fortbildungsergebnis hinaus als fruchtbare Ausgangspunkte weiterführender Kontakte zwischen den Teilnehmern.

Auf dem großen Gebiet der Bildungsarbeit widmete sich die Akademie z. B. dem Thema „Politisches Welt-

bild in unserer Zeit" und „Europa-Probleme der Integration". Es fanden dazu fünf mehrwöchige Lehrgänge z. T. mit Aufbaulehrgängen statt, deren Teilnehmer Bildungsreferenten, Sozialarbeiter, Jugendpfleger und Lehrer waren. Die Lehrgänge wurden im Zusammenwirken mit der Universität Erlangen (4) bzw. Göttingen (1) durchgeführt. Vorträge von Wissenschaftlern und Politikern führten Diskussionen im Plenum und in kleinen Arbeitsgruppen ein. Seminare zur Didaktik und Methodik sollten den Teilnehmern bei der Umsetzung der Erkenntnisse in die pädagogische Praxis helfen.

In Zusammenarbeit mit dem Deutsch-Französischen Jugendwerk, Abteilung Bonn, wurde ein Lehrgang für leitende deutsche und französische Mitarbeiter durchgeführt, der Aufgabe und Methode von internationalen Begegnungen junger Menschen zum Thema hatte.

Insgesamt nahmen an den Fortbildungslehrgängen und Studientagungen der Akademie seit 1964 teil: rd. 600 Mitarbeiter der Jugendhilfe, rd. 130 Experten und Wissenschaftler. Ein größerer Prozentsatz der Teilnehmer besuchte Lehrgänge bis zu einer Dauer von 6 Monaten. Von 600 Teilnehmern waren rd. 100 Dozenten von Ausbildungsstätten des Nachwuchses für alle Gebiete der Jugendhilfe, die in diesem Sinn wichtige „Multiplikatoren" darstellen. Die Experten und Wissenschaftler wirkten z. T. sowohl als Dozenten oder Berater als auch als Teilnehmer mit.

Zur Arbeitsmethode der Akademie

Jedem Lehrgang gehen zwei bis drei mehrtätige Vorbereitungstreffen bzw. Studientagungen voraus. Es nehmen in der Regel teil: die Mitarbeiter der Akademie, einige potentielle Teilnehmer des zu planenden Lehrgangs, Fachleute aus den relevanten wissenschaftlichen Gebieten, einige der im Lehrgang tätig werdenden Referenten. Die Aufgabe umfaßt: Überlegungen zum Teilnehmerkreis, Sammlung feldanalytischer Beobachtungen, Lehrstoffauswahl und Programmaufbau, Überlegungen zur Methodik und Didaktik, Literaturübersicht usw. Die Effektivität eines Lehrganges erweist sich als weitgehend vom Arbeitserfolg dieser Vorbereitungstreffen abhängig. Die Kosten für diese qualifizierte Arbeit erscheinen hoch, der Erfolg der Lehrgänge beweist ihre Notwendigkeit.

Die Dauer der Lehrgänge beträgt in der Regel vier Wochen. Lehrgänge zur Methode laufen ein geschlossenes halbes Jahr oder stufen sich für denselben Personenkreis in einen Grundlehrgang und mehrere Aufbaulehrgänge. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl liegt zwischen 20 und 25 Personen.

Von besonderer Bedeutung für die Arbeit der Akademie ist die Auswertung jedes Lehrganges gemeinsam mit den Teilnehmern sowie intern im Dozentenkreis unter schriftlicher Niederlegung der Ergebnisse, die dem Akademieausschuß und dem Vorstand der Stiftung übermittelt werden. Die gruppenpädagogischen Dozenten-Lehrgänge gaben darüber hinaus z. B. Anlaß, 12 deutsche Professoren zu einem Kolloquium über gruppensoziologische und gruppenpädagogische Fragen zusammenzubitten, um aus diesem Besprechungsergebnis Konsequenzen für spätere Aufbaulehrgänge zu ziehen. Die für diese Studientagung gefertigten Exposés sind als Beitrag zur Theoriebildung der Gruppenpädagogik zu werten.

Zu den in den Lehrgängen verwendeten methodischen Formen gehören: Berichte aus der eigenen Praxis, Arbeit in Gruppen, Fallstudien, Seminare mit Beiträgen der Teilnehmer, Referate mit Diskussion, Berichte im Plenum, Podiumsgespräch, Soziodrama usw.; Einsatz von Diareihen, Filmen und Tonbändern; Durchführung von Exkursionen, Befragungen und ihre Auswertung.

Zusammenfassende Hinweise

Eine qualifizierte Fortbildung auf dem Gebiet der Jugendhilfe kann nur in enger Verklammerung mit Praxis und Forschung durchgeführt werden. Jeder Teilnehmer soll dahin geführt werden, seine Arbeitsaufgaben und seine bisherige Arbeitsmethode kritischer zu reflektieren, in einen Erfahrungsaustausch mit erfahrenen Kollegen zu treten, die Probleme und Prozesse in der Gesellschaft im Blick auf die Erziehungsaufgabe der Jugendhilfe neu zu durchdenken und das eigene Wissen auf den neuesten Stand zu bringen. Das fordert vom Teilnehmer ein intensives, persönliches Engagement. Es erweist sich, daß gerade die qualifizierten, leitenden Mitarbeiter, die sich den heute oft schwierigen Aufgaben der Jugendhilfe an verantwortlichen Posten widmen, in regelmäßigen Zeitabständen einer besonderen Fortbildung bedürfen, damit Fähigkeiten und Einsatzbereitschaft sich nicht in Routine oder zufällige Improvisation auslaufen. Es zeigt sich als eine dringende Aufgabe, die zuständigen Dienststellen in größerer Zahl als bisher für eine Beurlaubung dieser Fachkräfte an Schlüsselpositionen zu gewinnen.

Die Fortbildung auf der von der Victor Gollancz-Stiftung angestrebten Ebene, stellt an die Lehrgangsleitung und jeden ihrer Mitarbeiter fachlich, menschlich und zeitlich hohe Ansprüche. Über eine Seminartätigkeit hinaus wird im Rahmen jeder Fortbildung eine Vielzahl von individuellen Beratungen notwendig, die nicht selten noch persönlichen Schriftwechsel nach sich ziehen. Hier dürfte sich ein Merkmal quaifizierter Fortbildung deutlich abzeichnen. Das gilt vor allem für die Arbeitsgebiete der Jugendhilfe, denn sie sind wie kein anderer Erziehungsbereich in die Wandlungsdynamik der Industriegesellschaft einbezogen. Nur selten kann der Mitarbeiter in der Jugendhilfe auf alte Praktiken oder bewährte Erfahrungen zurückgreifen. Er muß selbst oft die Entscheidung über die Rangordnung seiner Aufgaben und manche neuen Lösungen treffen.

Die Fortbilder selbst, die Dozenten an der Akademie für Jugendhilfe bedürfen regelmäßig eines weiterführenden Studiums, eines lebendigen Kontaktes mit der Forschung ebenso wie mit der fortschrittlichen Praxis, sei es im In- oder im Ausland. Diese in der Akademiearbeit gemachten Erfahrungen führen notwendigerweise zu Konsequenzen für die Größe des Mitarbeiterkreises und den Status der Dozenten, die künftig nicht länger übersehen werden dürfen. Das Berufsbild des Dozenten für Fortbildung in der Jugendhilfe, wie er z. B. von der Akademie gefordert wird, ist bis heute noch nicht klar herausgearbeitet. Es wäre an der Zeit, es zu schaffen — in einer Gesellschaft, die in allen Bereichen erlebt, daß Ausbildung auf Grundausbildung reduziert werden muß, und die die wirtschaftlichen wie kulturellen Aufgaben auf die Dauer nur meistert, wenn neben die Ausbildungspflicht ihrer Bürger eine Fortbildungsverpflichtung tritt. Das dürfte vor allem für die Erzieher gelten, die den Jugendlichen auf Zukunft hin helfen, beraten, bilden.

Die positiven Ansätze, die aufschlußreichen Erfahrungen und die individuellen Erfolge vieler Teilnehmer, die die Victor Gollancz-Akademie heute nach wenigen Jahren bereits aufzuweisen hat, sind insbesondere dem Einsatz der hauptberuflichen Mitarbeiter und dem persönlichen Engagement interessierter Mitglieder der Stiftung zu verdanken. Die weitere Entwicklung der Akademie, wie sie der Konzeption der Stiftung entspricht, fordert u. a.:

— verdichtete Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Instituten, die sich den Fragen der Jugendhilfe und Jugendbildung widmen;

— Intensivierung des Erfahrungsaustausches mit den Experten der Jugendhilfe auf ihren verschiedenen

Arbeitsfeldern sowie mit den Verantwortlichen der Aus- und Fortbildungsstätten;

— gezielte Förderung der gemeinsamen Bemühungen von Experten, Dozenten und Teilnehmern, eine eigenständige Methode und Didaktik der Fortbildung zu entwickeln, die jeweils dem speziellen Personenkreis sowie den speziellen Aufgaben der Jugendhilfe und der außerschulischen Bildung gerecht wird.

Erfahrungen zeigen hier in aufschlußreicher Weise, daß nur dann ein Gewinn für die Fortbildung der leitenden Mitarbeiter in der Jugendhilfe erzielt werden kann, wenn die jeweils Beteiligten den Rollenwechsel zwischen Lehrenden und Lernenden bejahen bzw. sich ihm in der laufenden Zusammenarbeit bewußt stellen. Eine Fortbildung, die in der dargelegten Weise notwendig zu einem Zusammendenken und Zusammenarbeiten von Praxis, Forschung und Lehre führt, hat für das Selbstverständnis der Fortbildung ebenso wie für manche wissenschaftliche Überlegungen im Rahmen einiger Projekte nicht selten ein ähnliches Gewicht wie für die Lehrgangsteilnehmer selbst.

Den berechtigt hohen Anspruch der heute tragenden Kräfte der Jugendhilfe und der außerschulischen Jugendbildung sowie der Institutionen, in deren Auftrag sie wirken, kann eine Fortbildung, wie sie die Victor Gollancz-Akademie durchführt bzw. anzielt, dann erfüllen, wenn für die hier erforderlichen fachlichen, methodischen und organisatorischen Leistungen die entsprechenden personellen und finanziellen Voraussetzungen gegeben sind. Hier die notwendige, breitere Basis zu schaffen, stellt sich als dringende Aufgabe.

Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit in Frankfurt am Main

Konkrete Vorarbeiten zur Gründung einer Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit mit öffentlich-rechtlichem Träger leistete der „Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge", Frankfurt am Main, seit Ende der fünfziger Jahre. Er konnte sich dabei auf Ideen, Entwürfe und Planungen stützen, die schon früher — zum Teil in den zwanziger Jahren und unmittelbar nach dem Zusammenbruch — versuchten, die Gründung einer Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit zu erreichen. Genannt seien in diesem Zusammenhang Alice Salomon und die Gründung der Deutschen Akademie für soziale und pädagogische Frauenarbeit, 1929, sowie die Entwürfe der Professoren Bondy und Eyferth aus den Jahren 1946/47.

Im Jahre 1961 hatten die Professoren Hans Muthesius und Martin R. Vogel die Notwendigkeit einer Fortbildungsakademie überzeugend begründet. In einem Aufsatz mit dem Titel: „Wir brauchen eine Akademie" (NDV Nr. 12/1961, S. 401 ff.) heißt es u. a.:

„... Die zunehmende Variabilität alles helfend-sozialen Handelns in der Gesellschaft, wie sie aus deren gleicher Variabilität hervorgeht, bedingt ein rasches Veralten und Überholtsein alles Wissens und Könnens. Und solcher Beweglichkeit kann nur entsprochen werden, indem Wissen und Können nicht beim einmal Erworbenen stehen gelassen werden, sondern selbst beweglich werden und sich in ihre Elemente des Denkens und Urteilens übend gleichsam zurückverflüssigen. Eine Bestandsaufnahme jener Einrichtungen, die für soziale Berufstätigkeit ausbilden, führt im wesentlichen zu zwei Typen von Institutionen, die sich ihrer Art nach stärkstens voneinander unterscheiden: die Höheren Fachschulen einerseits und die wissenschaftlichen Hochschulen andererseits.

Sind die Höheren Fachschulen als Stätten der Grundausbildung nach Inhalt und Methode stark praxisgebunden, d. h. auf positives Wissen und Können gegenüber den jeweils zeitgemäßen beruflichen Anforderungen orientiert, so zeigen sich die wissenschaftlichen Hochschulen, als Bildungs- und Ausbildungsstätten eines Teiles der leitenden Kräfte der Sozial- und Jugendarbeit, nach Inhalt und Methode wesensmäßig praxisfern. Die Wissenschaftssystematik, auch der neueren Gruppendisziplinen, deckt sich in keinem Falle mit den Sachbereichen der Sozial- und Jugendarbeit; die Einheit von Forschung und Lehre zielt, auch unter der modern-arbeitsteiligen Spezialisierung, auf theoretische Erkenntnis ab. ...

Das soziale Ausbildungs- und Bildungswesen weist also bis heute einen institutionellen Mangel darin auf, daß die ihm dringend und ständig nötigen wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritte der verschiedensten Disziplinen nicht in die berufspraktisch bezogene Situation umgesetzt werden können. Im institutionellen System fehlt ein Glied, das sowohl für die spezifische Eigenart von Sozial- und Jugendarbeit als auch für den Gesamtaufbau dieses Systems typisch ist: ein institutionelles Glied, das die Gesamtheit moderner Erkenntnis aus ihrer wissenschaftstypischen Systematik herauslöst und mit der praktisch-berufsbezogenen Situation des helfend-sozialen Handelns verschmilzt. ..."

Damit war von vornherein ein Standort der Akademie im gesamten System der sozialen Ausbildung skizziert und damit waren auch Maßstäbe für das erforderliche Anspruchsniveau und die konkrete Aufgabenstellung gesetzt.

Am 7. März 1966 wurde in Frankfurt am Main die „Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit" als eingetragener Verein gegründet. Nach § 2 seiner Satzung sind Aufgaben des Vereins:

a) im Zusammenwirken mit den an der Einrichtung und der Unterhaltung einer „Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit" interessierten öffentlichen und privaten Organisationen, die Gründung eines öffentlich-rechtlichen Trägers vorzubereiten;

b) bis zur Gründung eines solchen Rechtsträgers die „Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit" entsprechend ihrer Zwecksetzung zu betreiben.

Die Arbeit der Akademie

Nach § 2 der Vereinssatzung ist es Ziel der Akademie: „... als Bildungsstätte eigener Art erfahrenen und qualifizierten Mitarbeitern aus den Bereichen der Sozialarbeit und der Jugendarbeit und den angrenzenden Fachgebieten sowie anderen befähigten Personen vertiefte Erkenntnisse aus dem Gebiet der Sozial- und Jugendarbeit zu vermitteln sowie für leitende Tätigkeiten vorzubereiten oder darin weiterzubilden." ...

Sie wendet sich daher mit ihren Bildungsangeboten vornehmlich an folgende Personengruppen:

1. Sozialarbeiter, Jugendleiterinnen, Heimerzieher, Diakone u. ä. Berufskräfte, die eine abgeschlossene Fachausbildung zu einem sozialen Beruf und eine

mindestens 2jährige Berufstätigkeit in der sozialen Arbeit nachweisen;

2. Verwaltungsbeamte und Angestellte der Sozial- und Jugendämter, aber auch anderer sozialer Dienste (freie Wohlfahrtspflege, Arbeitsverwaltung u. a.), die in der Regel die zweite Verwaltungsprüfung oder eine gleichwertige Verwaltungsausbildung und eine mindestens 2jährige Berufstätigkeit in der sozialen Arbeit nachweisen;
3. Vollimmatrikulierte Studenten aller Fakultäten, die am sozialen Berufsfeld interessiert sind und neben ihrem Fachstudium schon vertiefte, praktisch bezogene Einsichten suchen;
4. Vollakademiker, die nach Abschluß ihres Hochschulstudiums und im allgemeinen vor Eintritt in den Beruf (Jungakademiker) vertiefte praktisch bezogene Einsicht in das Handlungsfeld sozialer Hilfen suchen;
5. Leitende Kräfte, vorwiegend in der Jugendarbeit, die zwar keine Fachausbildung für die soziale Arbeit oder für die Verwaltungstätigkeit haben, aber in exponierter beruflicher Arbeit überdurchschnittliche Erfahrung und Qualifikation nachgewiesen haben.

In ihrer Arbeit fußt die Akademie auf Erfahrungen des Deutschen Vereins, der bereits 1963/64 erste Akademiekurse ausrichtete, und zwar fanden statt:

ein Akademiekurs über die „leitende Tätigkeit in der öffentlichen Sozial- und Jugendhilfe" — in der Zeit vom 24. 11. 1963 bis 8. 2. 1964

und ein Akademiekurs über „Praxisanleitung" — in der Zeit vom 1. 11. 1964 bis 15. 5. 1966.

Beide Kurse wurden sorgfältig ausgewertet. Die in ihnen gewonnenen Erfahrungen sowie die Erkenntnisse, die der Deutsche Verein aus seinem Fortbildungswerk gewonnen hatte, haben wesentlich dazu beigetragen, die jetzigen Formen und Methoden der Akademiearbeit zu entwickeln.

Derzeit laufen an der Akademie zwei Kurse mit je 25 Teilnehmern, der eine über „Praxisanleitung", der andere über „die leitende Tätigkeit in der Sozial- und Jugendhilfe". Beide Kurse dauern jeweils 18 Monate.

Der Akademiekursus über „Praxisanleitung" soll befähigte Sozialarbeiter für die Aufgaben der Praxisanleitung qualifizieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein methodischer Weg beschritten, der das Lernen am Arbeitsplatz anhand eigener Fälle in den Vordergrund stellt. Durch die Beratung seitens ausgewählter und besonders qualifizierter Mentoren und durch das Verbleiben im eigenen Arbeits- und Fachgebiet wird ein kontinuierlicher, praxisbegleitender Lernprozeß gesichert und das Umsetzen von neuem Wissen in die berufliche Realsituation gefördert.

Der Kursus begann am 2. 11. 1966 mit einem 4wöchigen Einführungs-Seminar und sah folgendes Programm vor:

1. Seminar	4 Wochen	Soziologie — ausgewählte Kapitel Entwicklungspsychologie Grundformen der Einzelfallhilfe Aspekte der sozialen Verwaltung
2. Seminar	1½ Wochen	Sozialpathologie Psychopathologie Problemfamilien
3. Seminar	1 Woche	Ehe und Ehescheidung Eheberatung Kinder aus geschiedenen Ehen
4. Seminar	1 Woche	Fremdunterbringung — Ursachen und Folgen
5. Seminar	1 Woche	Einzelfallhilfe in gesetzlich bestimmter Jugendhilfe Altenhilfe
6. Seminar	2 Wochen	Einführung in die Praxisanleitung — Methode und Organisation —
7. Seminar	1 Woche	Ausgewählte Probleme der Praxisanleitung Auswertung des Akademiekurses — Abschluß

Inzwischen haben die ersten 6 Seminare stattgefunden; mit dem 7. wird im Mai 1968 der Kurs abgeschlossen.

Zwischen den Seminaren trifft sich jeder Teilnehmer mindestens einmal 14tägig zur Besprechung eigener Fälle mit einem Mentor (Praxisanleiter). Dabei wurde im ersten Jahr eigene Betreuungsfälle des Teilnehmers besprochen (unmittelbare Praxisanleitung), im letzten Halbjahr wird die eigene Anleitungstätigkeit, die der Teilnehmer in diesem Zeitraum versuchsweise ausübt, zu besprechen sein (Anleitung zur Anleitung).

Nach den Mindestvoraussetzungen für die Zulassung zu diesem Kurs — Ausbildung als Sozialarbeiter und staatliche Anerkennung; mindestens zweijährige erfolgreiche Arbeit in der Sozial- und Jugendhilfe — hatte die fachliche Leitung bei mehr als 50 Bewerbungen über die Teilnahmeberechtigungen zu entscheiden. Bevorzugt wurden dabei Bewerber, die durch Ausbildung oder Fortbildung ausreichende Kenntnisse in den Methoden der Sozialarbeit, insbesondere in der Einzelfallhilfe, bereits nachweisen konnten.

Von den schließlich zugelassenen 25 Teilnehmern kommen 19 aus dem öffentlichen Dienst, 6 aus Verbänden.

Am 16. Oktober 1966 begann der Akademiekurs über „die leitende Tätigkeit in der Sozial- und Jugendhilfe". Dieser Akademiekurs will Leiter und leitende Mitarbeiter von kommunalen Jugendämtern, Sozialämtern oder Sozialhilfeverwaltungen sowie leitende Mitarbeiter der privaten Verbände fördern und unterstützen, die Qualifizierung im eigenen Arbeitsgebiet erhalten und erweitern; befähigte Nachwuchskräfte der Verwaltungen auf leitende Aufgaben im Bereich der Sozial- und Jugendhilfe vorbereiten. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde eigens für diesen Akademiekurs eine besondere Arbeitsmethode entwickelt, die es zugleich ermöglicht, daß leitende Mitarbeiter der Verwaltungen und der Verbände neben ihrer Berufsarbeit an ihm mit Erfolg teilnehmen können.

Den Schwerpunkt dieses Kurses bildet ein Fernstudium am eigenen Arbeitsplatz. Die Auswahl der Sachgebiete dieses Fernstudiums erfolgte aufgrund eingehender Einzelberatung mit jedem Teilnehmer, wobei die Gebiete angegeben werden konnten, die in der eigenen Ausbildung nicht ausreichend berücksichtigt worden waren, oder die für das derzeitige oder zukünftige Arbeitsgebiet besonders wichtig sind. Danach umfaßt das Fernstudium derzeit die nachstehenden Sachgebiete:

Moderne Sozialarbeit

Methode der Sozialarbeit

Psychologie

Pädagogik

Sozialgeschichte und soziale Ideen

Soziologie

Empirische Sozialforschung

Staats- und Verfassungsrecht

Allgemeines Verwaltungsrecht

Familienrecht

Jugendhilfe (JWG)

Sozialhilfe (BSHG)

Sozialpsychologie

Sozialökonomie und Sozialpolitik

Sozialmedizin

Verwaltungskunde

Betriebswirtschaft

Arbeitsrecht

Für jedes Sachgebiet konnte ein qualifizierter Fachmann gewonnen werden. Seine Aufgabe besteht weniger in einer umfassenden Eigendarstellung des betreffenden Stoffes, als vielmehr in einer Anleitung des Teilnehmers zum Selbststudium durch exemplarische Problembehandlung und anhand gezielter Literaturhinweise. Damit wurde auf dem noch jungen Feld des Fernstudiums überhaupt abermals Neuland betreten. Kleinere Aufgaben, deren Lösung der Teilnehmer diesem Fachmann zur Korrektur einreichen kann, dienen der Überprüfung der Wissensentwicklung. Im übrigen erhält jeder Teilnehmer sämtliche Lehrbriefe des Fernstudiums, eine Mitarbeit steht ihm auch in allen Gebieten offen, lediglich in den von ihm selbst anfangs gewählten Sachgebieten wird eine solche Mitarbeit von ihm erwartet.

Die bisherigen Erfahrungen mit Zahl und Inhalt der den Fachleuten eingereichten Arbeiten haben eindeutig gezeigt, daß dieser von der Akademie eingeschlagene Bildungsweg nicht nur brauchbar, sondern für jeden Teilnehmer auch außerordentlich bereichernd ist.

Ein weiteres, besonderes Ausbildungsmoment dieses Kurses liegt darin, daß jedem Teilnehmer die Erarbeitung einer kleineren empirischen Studie aus dem Bereich seines Berufsfeldes aufgegeben wurde. Neben rein didaktischer Zielsetzung soll sie den Teilnehmern mit moderner Sozialforschung vertraut machen und ihm deren Bedeutung gerade für den leitend Tätigen näher bringen.

Die Eigenarbeit der Teilnehmer im Fernstudium und empirischer Studie wurde und wird ergänzt bzw. vertieft durch vier 14tägige Seminare, von denen drei bereits stattgefunden haben, während das vierte im Februar 1968 den Kurs abschließen wird. Diese Seminare wurden thematisch wie folgt ausgerichtet:

1. Seminar

   Allgemeine Einführung (dabei insbesondere Ausarbeitung des individuellen Studienganges)

2. Seminar

   Pädagogik — Psychologie

3. Seminar

   Soziologie — Recht

4. Seminar

   Verwaltungsleitung und Führungsaufgaben — Abschlußseminar

Auch hier hatte die fachliche Leitung aus über 50 Bewerbungen die für eine fruchtbare Kursarbeit noch vertretbare Zahl von 25 Teilnehmern auszuwählen. Dabei ging es auch darum, sowohl Personen zu berücksichtigen, die bereits in leitenden Positionen tätig waren und sind, als auch solche Bewerber, die derartige Positionen erst besetzen sollen. Ausschlaggebend für die Auswahl waren in erster Linie bisherige ausbildungsmäßige und berufliche Qualifikationen. Im Endergebnis kommen auch bei diesem Kurs 19 Teilnehmer aus dem öffentlichen Dienst, 6 aus Verbänden.

Die weiteren Planungen

Das Interesse an den beiden zur Zeit laufenden Akademiekursen ist außerordentlich groß. Deshalb sollen im Frühjahr 1968 ein weiterer Kurs über „die leitende Tätigkeit in der Sozial- und Jugendhilfe" und im Herbst 1968 ein weiterer Kurs über „Praxisanleitung" beginnen. Die Vorbereitung für leitende Aufgaben im Bereich der Sozial- und Juendhilfe wird auch zukünftig zu den vordringlichen Aufgaben der Akademie gehören. Daneben aber warten weitere Aufgaben. So sollte möglichst bald ein besonderer Akademiekurs für Führungskräfte in der Jugendverbandsarbeit sowie ein anderer für leitende Mitarbeiter in der Heimerziehung entwickelt werden. Erforderlich wären auch Veranstaltungen für akademische Nachwuchskräfte, als spezifisch fachliche Vorbereitung für eine Tätigkeit in der Sozial- und Jugendhilfe, sowie besondere Kurse, die geeignet sind, die Kooperation zwischen den Trägern sozialer Dienste und sozialer Leistungen zu fördern.

Diese Sachplanungen stehen in engem Zusammenhang mit der weiteren institutionellen Entwicklung der Akademie. Solange der Rechtsträger nur ein eingetragener Verein ist, die Gründung einer Stiftung also noch aussteht, wird die Akademie wohl nur langsam wachsen können. Sie wird behindert bleiben in der Gewinnung und Anstellung der für diese Arbeit besonders qualifizierten Dozenten und Assistenten und sie wird schließlich ihre Aktivitäten nur in einem solchen Umfang ausweiten können, wie es bei der Ungesichertheit langfristiger Finanzplanung verantwortbar ist. Deshalb ist die Errichtung eines öffentlich-rechtlichen Trägers dringend notwendig.

Die bisherigen Erfahrungen bestätigen die für die Akademie von Anfang an vorgesehene Rahmenplanung. Danach sollte die Akademie eine Kapazität von maximal 120 Hörern erreichen, die in verschiedenen, zum Teil parallel laufenden Kursen die Akademie besuchen. Für eine Akademie dieser Größe wären etwa 8 Dozenten, 8 Assistenten, Bibliothekarin, Hilfskräfte sowie Büroleitung, Sachbearbeiter und Schreibkräfte erforderlich. Im Augenblick sind hauptberuflich bei der Akademie beschäftigt: 2 wissenschaftliche Assistenten, ein Sachbearbeiter, eine Schreibkraft. Die kommissarische Leitung wird nebenberuflich ausgeübt. Dozenten und Mentoren werden nur für ihre jeweilige Mitwirkung honoriert.

Eine zentrale Akademie für Jugendarbeit und Sozialarbeit, die neben der Kurstätigkeit auch ihren weiteren Auftrag „durch Lehre und Forschung der Entwicklung des Sozialwesens, insbesondere der Jugendarbeit und der Sozialarbeit zu dienen", ernst nimmt und realisieren will, muß spätestens dann, wenn sie die angestrebte Kapazität erreicht hat, auch über ein eigenes geeignetes Akademiegebäude verfügen. Nur so kann die erforderliche Kontinuität und die für wissenschaftliches Arbeiten notwendige Ruhe und Regelmäßigkeit gesichert werden.

Die Anfänge und ersten Erfahrungen sind ermutigend. Sie zeigen, daß die Forderung „Wir brauchen eine Akademie" von der Praxis, und d. h. sowohl von den Mitarbeitern der Sozial- und Jugendhilfe als auch von den behördlichen und privaten Anstellungsträgern, verstanden und unterstützt wird. Es ist zu wünschen, daß es bald gelingt, in Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Verbänden die Voraussetzungen zu schaffen, damit eine das ganze Gebiet der Jugendarbeit und der Sozialarbeit umfassende, leistungsfähige Akademie voll wirken kann.

Musische Bildungsstätte Remscheid in Remscheid

Die Musische Bildungsstätte Remscheid wurde im September 1958 eröffnet. Sie ist ein Zentrum für Mitarbeiter in der außerschulischen Jugendbildung, das seine Aufgabe im Erziehen und Bilden durch den Umgang mit der Kunst sieht. Der Modellcharakter dieses in Europa einmaligen Instituts zeigt sich besonders im Ineinandergreifen und Zusammenwirken der sechs künstlerischen Disziplinen: Musik, Tanz, Literatur und Theater, Bildende Kunst, Foto und Film, Tontechnik. Eine auf dieser Basis aufbauende Lehr- und Arbeitsweise soll Ausdrucksformen entwickeln, die den Teilnehmer — als Amateur — das eigene Maß seines gestalterischen Tuns finden läßt. Die Begegnung mit dem Kunstwerk und die eigene gestalterische Äußerung werden so aufeinander bezogen, daß dadurch zugleich die Erfahrung der persönlichen Freiheit und die Einsicht in die gesellschaftliche Verantwortung gefördert werden können. Das Verhältnis von Theorie und Praxis und das Verhältnis von Erlernen und Sichäußern werden als Prozeß erfahren, der die Entfaltung der Person zum Ziele hat. Dieser doppelte Prozeß soll die schöpferischen Anlagen entwickeln, den Geschmack bilden, Urteil und Kritikvermögen schärfen und ein lebendiges Verhältnis zur Kunst herstellen. Das Ziel ist es, dadurch freie Menschen zu bilden, die ihre erzieherischen Aufgaben in der Jugendarbeit selbständig und verantwortlich lösen können.

Die Musische Bildungsstätte Remscheid bietet allen, die in der außerschulischen Jugendarbeit tätig sind oder sich auf eine solche Tätigkeit vorbereiten, die Möglichkeit, sich zusätzlich fortzubilden. Sie wendet sich an hauptberufliche, nebenberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter der Jugendverbände, der freien und behördlichen Jugendpflege sowie der Jugendsozialarbeit. Die Kurse stehen auch ausländischen Teilnehmern offen, wenn sie in der außerschulischen Jugendbildung ihres Landes arbeiten und die deutsche Sprache ausreichend beherrschen. Die Künste sind der internationalen Begegnung außerordentlich förderlich.

Die Musische Bildungsstätte begann ihre Lehrtätigkeit mit Grundkursen von jeweils 3 bis 4 Wochen Dauer. Nach Fertigstellung des zweiten Bauabschnittes im Juni 1963 wurden Semesterkurse und als ganzjährige Zusatzausbildung das „Seminar für musische Bildung" in das Programm aufgenommen. Die Musische Bildungsstätte hat Platz für insgesamt etwa 75 Studierende. Neben dem Direktor und seinen Stellvertreter wirken 10 hauptamtliche Lehrkräfte und eine Bibliothekarin. Durchschnittlich finden im Jahr 2 Semester und 10 Grundkurse statt. Bis zum Ende des Jahres 1967 wurden 111 jeweils voll belegte Kurse durchgeführt. In den letzten Jahren ist der Anteil von Ausländern an den Kursen ständig gestiegen. 1967 wurden zwei gemischte Kurse von je vierwöchiger Dauer durchgeführt: Ein deutsch-französischer und ein deutsch-spanischer Kurs. In den folgenden Jahren sind regelmäßige gemischte internationale Kurse geplant.

Seit Herbst 1967 werden Vorbereitungen getroffen, der Musischen Bildungsstätte Remscheid ein „Institut für Medienerziehung" anzuschließen. Dieses Institut soll in kurz- und mittelfristigen Kursen, in Fachkonferenzen und Akademietagungen Führungskräften in der Jugendarbeit helfen, zu einer rationalkritischen Erhellung der Bereiche von Presse, Funk, Fernsehen, Film und Fotografie, Werbung sowie der literarischen Medien zu gelangen. Gegenstand ist ferner das Bemühen, durch eine Handhabung der Stoffe, Methoden und Ausdrucksformen der technischen Mittler das eigenschöpferische Gestalten anzuregen. Es gilt, eine Verhaltenslehre den Massenmedien gegenüber zu erarbeiten und didaktische Modelle der Medienerziehung zu erproben, diesbezügliche Untersuchungen anzuregen oder selbst vorzunehmen und praktische Bildungshilfen durch Publikationen anzubieten.

Die Musische Bildungsstätte strebt die Mitarbeit bei einer koordinierenden Gesamtkonzeption der außerschulischen Pädagogik in der Bundesrepublik an und bemüht sich durch die Intensivierung ihrer langfristigen Kurse um eine Niveauanhebung im Bereich der außerschulischen ästhetischen Erziehung.

Die Musische Bildungsstätte Remscheid bietet gegenwärtig drei parallel laufende Kurstypen an:

Der Semesterkurs als Sommer- oder Wintersemester ermöglicht eine umfassende Weiterbildung. Konzentrierte Beschäftigung mit Theorie und Praxis eines Faches, durch Vorlesung und Übung bewirkte Integration mehrerer Fächer, Klärung im Detail und methodische Durchdringung des Stoffes geben diesem Kurs sein besonderes Gewicht. Der Studierende erhält nach Abschluß des Kurses ein Zeugnis.

Das Seminar für musische Bildung bietet eine vertiefende zusätzliche Ausbildung. Es umfaßt zwei Semester. Der Eintritt kann jeweils zum Semesterbeginn im April oder Oktober erfolgen. Nach dem ersten Semester informiert sich der Studierende in einem Praktikum über eine konkrete Arbeitssituation, in der er fachliche Erfahrungen sammeln kann. Das zweite Semester dient der Anlayse des Gelernten und Erfahrenen, wobei das eigene Arbeiten in theoretischen wie praktischen Aufgaben betont wird. Im Seminar werden Anlagen und Fähigkeiten des Studierenden in einem Hauptfach besonders gefördert. In einem Nebenfach erhält er elementare handwerkliche Grundlagen. Eine theoretische und praktische Prüfung schließt das Seminar ab. Es wird ein Zeugnis ausgestellt.

Der Grundkurs gibt eine Einführung in die Erscheinungsformen der Künste und vermittelt praktische Grundlagen in einem Fach. Die Theorie — Vorlesungen, Übungen und Seminare — am Vormittag begründet und ergänzt die Praxis der Fachgruppen am Nachmittag. Der Grundkurs dauert in der Regel vier Wochen. Über die Teilnahme wird eine Bescheinigung ausgestellt.

Die folgenden Abschnitte geben einen Einblick in den Lehrbereich der Fächer.

Musik:

Theorie und Praxis stützen sich auf die Überlegung, daß es notwendiger und fruchtbarer ist, Einsichten in einen Prozeß zu gewinnen, als verallgemeinernde Überblicke über einen Bereich zu erhalten. So soll der Teilnehmer angeleitet werden, beim Hören oder eigenen Musizieren die Entwicklung des musikalischen Ablaufes in sich selbst zu vollziehen oder nachzuvollziehen, d. h. die Musik in ihren Elementen handhaben zu können, in ihrer Form finden zu lernen, des Ausdrucks sich bewußt zu werden. Die Theorie soll hierbei Kenntnisse durch Erkenntnisse bereitstellen oder erweitern, der praktische Umgang mit Stoff und Instrumentarium Erfahrung gewinnen lassen.

Tanz:

Grundlage ist die Bewegungserziehung, damit Tanz als geformte und gestaltete Bewegung sichtbar werden kann. Durch die Bewegungsstudien sollen Gesetzmäßigkeiten erkannt, Ausdrucksmöglichkeiten erfahren und Stilmerkmale deutlich werden. Der Teilnehmer wird dann bewuß-

ter im Spannungsfeld zu Partner, Gruppe und Raum reagieren. Er wird unmittelbarer und empfindsamer rhythmische Impulse und musikalische Formen aufnehmen und in tänzerische Bewegung umsetzen können. In Theorie und Praxis werden die verschiedenen Erscheinungsformen in Geschichte und Entwicklung, Bedeutung und Wertung aufeinander bezogen.

Theater und Literatur:

Theorie und Praxis berücksichtigen die vielfältigen pädagogischen und künstlerischen Aspekte des darstellen den Spiels. Grundlage der Praxis ist eine elementare Spiellehre. In ihr gewinnt der Teilnehmer Einsichten in Spiel- und Rollenverhaltensweisen und lernt die Gesetzmäßigkeiten von Bewegung und Sprache kennen. Vertieft werden diese Erkenntnisse durch Aufgaben, die aus der weitgespannten Thematik des Faches so ausgewählt werden, daß sie den besonderen Anforderungen der verschiedenen Kurstypen gerecht werden.

Neben die Lehre des darstellenden Spiels tritt die Auseinandersetzung mit dem Sprachkunstwerk, die zum Verständnis der Literatur führen will.

Bildende Kunst:

In Theorie und Praxis werden bildnerische Vorgänge in der Art einsichtig gemacht, daß der Teilnehmer ein mitdenkendes Urteilsvermögen von den Erscheinungen der bildenden Kunst entwickeln und eine selbständige Möglichkeit zur Äußerung finden kann. Dabei wird der Akzent auf die Erfahrungen im Umgang mit den bildnerischen Elementen gelegt. Von hier aus werden dann die gebräuchlichsten Ausdrucksmittel des bildnerischen und werkhaften Gestaltens erschlossen.

Foto und Film:

Der Teilnehmer wird zuerst mit den technischen Voraussetzungen bekannt gemacht, Fragen der Bildgestaltung und der Farbkomposition werden erörtert. In Vorlesungen und Übungen sollen Anwendungsmöglichkeiten, Richtungen und Bedeutung der modernen Fotografie in der Gesellschaft aufgezeigt werden. Ziel der Arbeit ist es, den Teilnehmer zu guten fotografischen Ergebnissen und zur Leitung von Foto-Arbeitsgemeinschaften zu befähigen.

Tontechnik:

Tonbandaufnahmen werden nicht nur zu Dokumentations- und Kontrollzwecken gemacht, sie gestatten eigene Interpretation. Schon das weist die Tontechnik als ein Gestaltungsmittel eigener Art aus. Der Teilnehmer erhält die hierzu notwendige Gerätekenntnis und übt sich im Einspielen der Verfahrensweisen. Das Fach trägt auch zu besonderen Aussageweisen und neuen Formen bei, wie z. B. Hörspiel und experimentelle Klanggestaltung. Da Schallplatte, Rundfunk und — mit Einschränkungen — auch das Fernsehen zur Anwendung der Tontechnik gehören, ist dem Fach auch ein Teil der Massenmedienkunde aufgetragen. Durch den Umgang mit den Geräten entdecken und erfahren die Teilnehmer den instrumentalen Charakter der Apparatur.

Neben den eigenen Kursen werden in der Musischen Bildungsstätte Remscheid die verschiedensten Tagungen, Kongresse und sonstige Veranstaltungen durchgeführt, die dem Zweck dienen, Fragen grundsätzlicher oder methodischer Art im Bereich der musischen Bildung zu überprüfen und neue Wege zu erforschen oder zu erproben. Die Zeit der Sommerferien ist besonders den Kursen für Amateure vorbehalten, von denen der seit vielen Jahren regelmäßig durchgeführte „Sommerkursus für Jazz-Amateure" bereits internationalen Rang hat.

Die Musische Bildungsstätte Remscheid verfügt über eine „Zentralbibliothek und Archiv Musische Bildung". Diese Spezialbibliothek erstreckt sich auf alle künstlerischen Fächer und bezieht die Grundwissenschaften — Kulturkunde, Soziologie, Jugendkunde, Psychologie u. a. — ein. Sie steht Kursteilnehmern und Gästen zur Verfügung. Aufgabe des Archivs ist die Zusammenführung des vielfach verstreuten wertvollen Materials zur Geschichte und Entwicklung der musischen Bildung in unserer Zeit.

In Verbindung mit dem Archiv wurde ein Volksmusikstudio eingerichtet, das bereits heute über ein umfangreiches Quellenmaterial vor allem der europäischen Folklore verfügt.

Anlage 4

Anmerkungen zum 4. Kapitel
„Auswahl und Schulung von Führungskräften der Jugendarbeit in Mitteldeutschland"

[1]) Vgl.: Beschluß des Sekretariats des ZK der SED vom 17. Februar 1965: Grundsätze über die planmäßige Entwicklung, Ausbildung, Erziehung und Verteilung der Kader in den Partei-, Staats- und Wirtschaftsorganen sowie den Massenorganisationen auf dem Gebiet der Kultur und Volksbildung. In: Neuer Weg. H. 6/1965. Sonderdruck

[2]) Vgl.: Horst Schumann: Die Verantwortung der Jugend in der sozialistischen Gesellschaft und die Aufgaben der Freien Deutschen Jugend. Referat auf dem VIII. Parlament der FDJ. In: Junge Generation. Nr. 6/1967, S. 5

[3]) Vgl. Hanns-Peter Herz: Jugend ohne Freiheit. 3. erw. Aufl. Berlin 1965. S. 14

[4]) Junge Welt vom 11. Mai 1967, S. 8

[5]) Beschluß des Politbüros der SED vom 3. Mai 1966: Probleme der Jugendarbeit nach der 11. Tagung des Zentralkomitees der SED. In: Neuer Weg. H. 13/1966 Beilage. S. 644

[6]) H.-P. Herz, a. a. O., S. 16

[7]) Verordnung über die Aufgaben und die Arbeitsweise der Organe der Jugendhilfe (Jugendhilfeverordnung) vom 3. März 1966. GBl. II der DDR. 1966, S. 215

[8]) Vgl.: Richtlinie Nr. 1 des Zentralen Jugendhilfeausschusses über die Grundsätze für die Vorbereitung, den Erlaß und die Durchführung pädagogischer Entscheidungen der Organe der Jugendhilfe. Vom 18. November 1965. In: Bildung und Erziehung (Lose-Blatt-Sammlung).

[9]) Vgl.: § 20 Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem. Vom 25. Februar 1965. GBl. I der DDR, 1965, Nr. 6 S. 83 ff.

[10]) Vgl.: Anweisung über Spezialheime der Jugendhilfe vom 22. April 1965. GBl. II der DDR, 1965, Nr. 53 S. 368 ff.

[11]) § 6 Jugendhilfeverordnung vom 3. März 1966, a. a. O.

[12]) Vgl.: Anordnung über die Ausbildung von Jugendfürsorgern. Vom 10. Februar 1959. In: GBl. I der DDR, 1959, Nr. 14 S. 163—164.

[13]) Vgl.: Anweisung über die Eingliederung des Instituts für Jugendhilfe in das Zentralinstitut für Weiterbildung der Lehrer, Erzieher und Schulfunktionäre. Vom 25. März 1963. In: Bildung und Erziehung (Lose-Blatt-Sammlung).

[14]) Vgl.: Anweisung zur Einrichtung eines Zusatzstudiums für Erzieher, Lehrer und Jugendfürsorger für die sozialpädagogische Arbeit auf dem Gebiet der Jugendhilfe. Vom 25. März 1966. In: Bildung und Erziehung (Lose-Blatt-Sammlung).

[15]) Werner Engst: Interview zur Jungpionierkonferenz. In: Pionierleiter. Nr. 10/1966.

[16]) Vgl.: Beschluß des Sekretariats des Zentralrats der Freien Deutschen Jugend über die politisch-ideologische Schulung der Freundschaftspionierleiter und Gruppenpionierleiter im Schuljahr 1966/67. Vom 26. Juli 1966. In: Pionierleiter. Nr. 16/1966 S. 2.

[17]) Vgl.: Beschluß des Sekretariats des Zentralrats der Freien Deutschen Jugend über den Einsatzauftrag der Freien Deutschen Jugend an den Gruppenpionierleiter und über das Leistungsabzeichen für die Gruppenpionierleiter. Vom 6. Oktober 1965. In: Junge Generation Nr. 12/1965 S. 62.

[18]) Vgl.: Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Volksbildung und dem Sekretariat der Zentralleitung der Pionierorganisation „Ernst Thälmann" über die Neugestaltung der Ausbildung von hauptamtlichen Freundschaftspionierleitern der Pionierorganisation „Ernst Thälmann". Vom 19. März 1966. In: Bildung und Erziehung (Lose-Blatt-Sammlung).

[19]) Vgl. Fußnote [18]).

[20]) Vgl.: Richtlinie über die Einrichtung eines Fernstudiums für Freundschaftspionierleiter an der Zentralschule der Pionierorganisation „Ernst Thälmann". Vom 19. März 1966. In: Bildung und Erziehung (Lose-Blatt-Sammlung).

[21]) Vgl. z. B. den Beschluß des Sekretariats des ZR der FDJ „Die Verantwortung und die Aufgaben der Kreis- und Bezirksleitungen der FDJ zur Schulung und Qualifizierung der Kader der Grundorganisationen". Vom 28. Juni 1966.

[22]) Junge Generation. Nr. 10/1966 S. 61.

[23]) Horst Schumann: Jugend fest mit ihrem Vaterland verbunden — Ansprache vor der großen Parade des Jugendverbandes vor den Delegierten des VII. Parteitages. In: Neues Deutschland. Vom 20. April 1967 S. 2.

[24]) Statut der Freien Deutschen Jugend von 1967. In: Junge Generation. Nr. 6/1967.

[25]) Junge Generation. Nr. 10/1966 S. 61

[26]) Vgl. Fußnote [25]).

[27]) Vgl.: Maßnahmeplan zur Durchführung der Zirkel junger Sozialisten im Zirkellehrjahr 1965/66. Beschluß des Sekretariats des ZR der FDJ vom 27. Juli 1965. In: Junge Generation. Nr. 9/65 S. 58

[28]) Vgl.: Pressekonferenz mit Horst Schumann. In: Neues Deutschland. Vom 10. März 1967. S. 1 ff.

[29]) Vgl.: „Maßnahmeplan" a. a. O.

[30]) Vgl.: „Maßnahmeplan" a. a. O.

[31]) Vgl.: „Maßnahmeplan" a. a. O.

[32]) Junge Welt. Vom 30. August 1966.

[33]) Beschluß des Politbüros der SED vom 3. Mai 1966: Probleme der Jugendarbeit nach der 11. Tagung des Zentralkomitees der SED. In: Neuer Weg. Nr. 13/1966 S. 638.

[34]) Werner Engst: Führung der Pionierorganisation „Ernst Thälmann" durch die FDJ. In: Pionierleiter Nr. 17/1966 S. 3.

[35]) Vgl. Fußnote [34]).

[36]) Werner Engst: Folgt den Spuren der revolutionären Kämpfer — vollbringt hohe Leistungen zu Ehren der DDR! In: Pionierleiter Nr. 12/1967 S. 2.

[37]) Vgl. Fußnote [36])

[38]) Horst Schumann: Die Verantwortung der Jugend in der sozialistischen Gesellschaft und die Aufgaben der Freien Deutschen Jugend. Referat auf dem VIII. Parlament der FDJ. In: Junge Generation Nr. 6/67 S. 41.

[39]) Konrad Naumann: Aufbau des Sozialismus — das ist die Erziehung der Menschen. In: Junge Generation Nr. 1 S. 29.

[40]) Vgl.: Beschluß des Sekretariats des ZK der SED vom 17. Februar 1965: Grundsätze über die planmäßige Entwicklung, Ausbildung, Erziehung und Verteilung der Kader in den Partei-, Staats- und Wirtschaftsorganen sowie den Massenorganisationen auf dem Gebiet der Kultur und Volksbildung. In: Neuer Weg. Sonderdruck.

[41]) Vgl. Fußnote [40]).

[42]) Horst Schumann: Die Verantwortung der Jugend ... a. a. O. S. 16.

[43]) Horst Schumann: Die Aufgaben der jungen Generation beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der DDR. In: Junge Generation. Sonderheft vom VII. FDJ-Parlament. 1963 S. 41.

[44]) Horst Schumann: Die Verantwortung der Jugend ... a. a. O. S. 41.

[45]) Junge Welt. Vom 6. Juni 1963.

[46]) Vgl.: Anordnung über das Status des Zentralinstituts für Jugendforschung beim Amt für Jugendfragen. Vom 22. Juni 1966. In: Bildung und Erziehung (Lose-Blatt-Sammlung).

[47]) Vgl.: Jugendforschung — Forum-Gespräch mit Dr. Walter Friedrich, Direktor des neugegründeten Zentralinstituts für Jugendforschung. In: Forum. Nr. 15/16/ 1966. S. 21.

ND-Gespräch mit Dr. Walter Friedrich: Modell zeitgemäßer Forschung. In: Neues Deutschland. Vom 23. April 1967. S. 3.

[48]) Forum-Gespräch mit Dr. Walter Friedrich ... a. a. O. S. 21.

[49]) Oskar Anweiler: Jugendpolitik und Jugenderziehung in kommunistischen Gesellschaftsordnungen. In: Bildung und Erziehung. 1966, S. 86—94

TEIL

Jugend und Bundeswehr

Inhalt

Einführung

Wie schon der erste Jugendbericht im Hinblick auf die Gesamtsituation der Jugend, kann auch dieser ihn ergänzende Bericht die wechselseitige Beeinflussung von Wehrdienst und Jugend nicht erschöpfend behandeln. Die Gründe hierfür liegen einerseits in der eingeschränkten Heranziehung der Jugendlichen zum Wehrdienst auf Grund einer unter unterschiedlichen Gesichtspunkten sich ergebenden „Auswahl" unter den Wehrpflichtigen und andererseits in der ungleichartigen Struktur der Bundeswehreinheiten und ihrer militärischen Aufgaben, die die Jugendlichen in unterschiedliche Situationen stellen.

Bei einer Beurteilung des Einflusses des Wehrdienstes auf die Lage der Jugend insgesamt muß außerdem berücksichtigt werden, daß Erziehungs-, Bildungs- und Berufsförderungsmaßnahmen der Bundeswehr auch heute in manchen Einzelvorhaben noch nicht voll ausgebaut sind, oder zum Berichtszeitpunkt in den Auswirkungen noch nicht meßbar waren. Systematische wehrsoziologische Forschungen stecken noch in den Anfängen, bisherige Forschungsergebnisse wurden verarbeitet. Darüber hinaus wurden Erfahrungen aus der Truppe ausgewertet, soweit sie allgemeingültige Aussagekraft haben; schließlich läßt die Übersicht über Änderungen und Erweiterungen der Ausbildungszweige der Erziehungsmethoden und der Maßnahmen der Berufsförderung für die Längerdienenden Rückschlüsse ziehen auf die Faktoren, die Verhalten und Entwicklung der jungen Männer während ihres Wehrdienstes bestimmten.

Die im ersten Jugendbericht gesetzte obere Altersgrenze — Vollendung des 25. Lebensjahres — mußte insbesondere im 2. Kapitel bei der Behandlung der Weiterbildung der militärischen Vorgesetzten überschritten werden, um in Ansätzen die militärische Laufbahn der Jugendlichen darstellen zu können, die über die Leistung der Wehrpflicht hinaus der Bundeswehr als Soldaten auf Zeit oder Berufssoldaten angehören.

Die Ausführungen dieses Berichts zur Ausbildung und Erziehung, zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit durch Sport, zur Weiterbildung und zur Berufsförderung ergänzen den „Bericht über den Stand der Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungsplanung" vom 13. Oktober 1967 — Bundestagsdrucksache V/2166 (Seiten 80, 86, 87, 88, 96, 104, 112 und 113).

Den Beitrag über die Militärseelsorge stellten das Katholische Militär-Bischofsamt und das Evangelische Kirchenamt für die Bundeswehr zur Verfügung.

Der Anhang behandelt Fragen der Wehrbereitschaft und Wehrerziehung in Mitteldeutschland. Von einer umfassenden Darstellung des Verhältnisses der mitteldeutschen Jugend zur NVA wurde bewußt abgesehen, da der gegenwärtige Stand der sozialpsychologischen und wehrsoziologischen Forschung eine solche Gesamtdarstellung nicht zuläßt.

1. KAPITEL

Der Jugendliche vor Eintritt in die Bundeswehr

I. Wehrbereitschaft

Der Wehrdienst bedeutet für den jungen Mann aktive Ausübung einer staatsbürgerlichen Pflicht. Er verlangt von ihm vielfach eine erste, bestimmt aber die stärkste Umstellung in seinem Leben gegenüber den bisherigen Lebensgewohnheiten. Der junge Mann muß sich vom Elternhaus lösen und sich in fremder Umgebung neu eingewöhnen, lernt neue Pflichten, aber auch neue Rechte und Freiheiten kennen.

Das Einberufungsalter liegt im Durchschnitt bei 19 Jahren [1]). Dadurch kann die Zeit des Wehrdienstes im allgemeinen unmittelbar an die Berufsausbildung angeschlossen und vor Beginn der Berufsausübung oder eines Hochschulstudiums abgeschlossen werden. Wehrpflichtige, die noch die höhere Schule besuchen oder noch in der Lehre stehen, werden zurückgestellt.

Die Wehrbereitschaft der Wehrpflichtigen wurde von den EMNID-Instituten erstmals im Jahre 1954 [2]) — also noch vor Aufstellung der Bundeswehr und vor der parlamentarischen Entscheidung über die Form des zu leistenden Wehrdienstes erforscht. Auf die Frage,

„Würden Sie gern Soldat werden?"
antworteten damals:

	Ja	Nein
15- bis 18jährige Männer ..	32 %	67 %
18- bis 21jährige Männer ..	27 %	72 %
21- bis 25jährige Männer ..	23 %	74 %

Von den „Nein"-Antwortern war jeweils die Hälfte bereit, „unter besonderen Umständen" Soldat zu werden, wobei unter diesen Umständen die Abwehr einer Aggression das häufigste genannte Argument war.

Die nächste EMNID-Untersuchung aus dem Jahre 1955 gliederte die Befragten nicht nur altersmäßig, sondern auch nach Schulbildung und Berufstätigkeit (s. Tabelle in Anm. 3) auf. Gegenüber dem Vorjahr war die Zahl der uneingeschränkten Bejaher eines Wehrdienstes konstant geblieben, die Zahl der grundsätzlichen Verneiner war zugunsten der „Teils-teils"-Meinung gesunken.

In einer Auswertung aller sozialempirischen Forschungsarbeiten über die Jugend in der Bundesrepublik Deutschland bis einschließlich 1963 durch Walter Jaide wird über die Wehrbereitschaft folgendes festgestellt: „Obwohl die chronologisch erste Untersuchung von der Situation jugendlicher Arbeitslosigkeit ausgegangen ist und noch im Wandel der deutschen Politik von der Wehrlosigkeit zur Wiederaufrüstung, vom Besatzungsstatut zur eigenen Staatlichkeit stand, läßt sich als kontinuierliches Ergebnis aller bisherigen Untersuchungen herausstellen:

Rund 30 v. H. äußern sich eindeutig allseitig positiv,

rund 30 v. H. in ähnlicher Deutlichkeit negativ,

dazwischen

rund 40 v. H. bereitwillig, aber unentschieden: „teils-teils" oder auch „ohne Meinung".

Die Anzahl der Kriegsdienstverweigerer ist verschwindend gering." [4])

Bei der EMNID-Untersuchung des Jahres 1955 wurde auch die Einstellung der weiblichen Jugend zum Wehrdienst erfragt. Der Anteil der jungen Mädchen und Frauen, die den Wehrdienst grundsätzlich für richtig hielten, entsprach weitgehend dem Anteil der männlichen Gleichaltrigen. Die Gruppe, die den Wehrdienst für falsch hielt, war bedeutend kleiner und die Gruppe der „Teils-teils"-Antworter entsprechend größer (s. Tabelle) [5]).

Diese Ergebnisse wiederholten sich bei allen seitdem von den EMNID-Instituten auf der Ebene des repräsentativen Querschnitts der Gesamtbevölkerung (Omnibus-Umfragen) durchgeführten Umfragen.

Die EMNID-Untersuchung des Jahres 1954 ergab eine hohe positive Einstellung zum Wehrdienst bei den unter 18 Jahre alten Befragten. Diese Einstellung nahm mit steigendem Lebensalter, d. h. mit dem Herannahen des eigenen Einberufungstermins, ab. Jaide konstatiert diese Tatsache als gleichbleibend seit 1954. Seine eigene Befragung der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1946 ergab, daß von den 15- bis 16jährigen noch 35 v. H. gern den Wehrdienst leisten wollten, von den 19- bis 20jährigen nur noch 22 v. H. (s. Tabelle) [6]). Andere Untersuchungen ergänzten, daß der Anteil der „Gern"-Sager unter den über 21jährigen noch auf 20 v. H. sank.

Seit 1961 läßt die Bundeswehr alljährlich durch die EMNID-Institute gezielte Befragungen von Oberschülern, Abiturienten und Studenten im Alter von 17 bis 25 Jahren (im folgenden als „Oberschülerbefragung" bezeichnet) sowie von jungen Männern mit Volks- und Mittelschulbildung im Alter von 17 bis 29 Jahren (im folgenden als „Volks- und Mittelschülerbefragung" bezeichnet) durchführen. Die bei den früheren Untersuchungen festgestellte absolut höchste „Wehrbereitschaft" bei den jüngeren Befragtengruppen und die mit zunehmendem Alter sinkende Tendenz wurde bei diesen Untersuchungen bestätigt (s. Tabelle „Volks- und Mittelschülerbefragung" 1965, „Oberschülerbefragung" 1965, „Volks- und Mittelschülerbefragung" 1967) [7]) [8]) [9]).

Die „Volks- und Mittelschülerbefragung 1965" — die „Oberschülerbefragung" hatte sich nur an Ungediente gewendet — ergab, daß unter den gedienten Jugendlichen die positive Einstellung zum Wehrdienst größer ist als bei denen, die nicht oder noch nicht Soldat gewesen sind. Im einzelnen ergibt sich dabei folgendes Bild:

Dienst in der Bundeswehr	richtig	weniger richtig	überflüssig	keine Stellungnahme
gedient	83 %	11 %	5 %	1 %
nicht Soldat gewesen ..	61 %	25 %	10 %	4 %

Nach den Aussagen der Befragten zu urteilen, ist die Einstellung der Eltern zur Bundeswehr bei den gedienten Wehrpflichtigen positiver als bei den noch nicht gedienten, sofern diese nicht die Absicht haben, sich als Soldaten auf Zeit zu verpflichten: bei den letzteren ist eine positive Einstellung der Eltern anscheinend besonders häufig und eine negative Einstellung relativ am seltensten.

Eine im Auftrag der Bundeswehr durchgeführte Bezugsgruppen-Untersuchung der EMNID-Institute aus dem Jahre 1967 bestätigt den starken Einfluß des Elternhauses auf die Entscheidung des Sohnes zur mehrjährigen Verpflichtung in der Bundeswehr:

Frage: Welche Einstellung haben Ihre Eltern zur Bundeswehr? („Volks- und Mittelschülerbefragung")

	Wehrpflichtige	Zeitsoldaten	Reservisten
sehr positiv	3 %	9 %	5 %
positiv	30 %	45 %	40 %
gleichgültig	28 %	23 %	27 %
ablehnend	22 %	11 %	17 %
scharf ablehnend	5 %	3 %	3 %
weiß nicht	8 %	7 %	5 %
keine Stellungnahme	3 %	2 %	3 %

Hier werden verstanden unter:

„Wehrpflichtigen":
junge Männer, die bereit sind, Wehrdienst abzuleisten.

„Zeitsoldaten":
junge Männer, die bestimmt oder vielleicht zur Verpflichtung als Soldat auf Zeit bereit sind.

„Reservisten":
gediente Wehrpflichtige und Soldaten auf Zeit.

Einblick in die Motive, die die Jugendlichen zur Begründung ihrer Stellungnahme sowohl zur Existenz der Bundeswehr im allgemeinen als ihrem Wehrdienst im besonderen nannten, gewähren die bereits genannten Untersuchungen von Jaide und den EMNID-Instituten. Bei Jaide[10]) heißt es: „...Das Auf-der-Hut-sein-Müssen vor einem aggressiven östlichen Kommunismus läßt viele Jugendliche ohne sonderliche Freudigkeit und Unruhe, aber im Einverständnis mit der Notwendigkeit ihr Ja sagen. Auffälligerweise zeigt sich keine statistisch bedeutsame Entsprechung zwischen Wehrdienstbereitschaft und Beunruhigung durch die allgemeine Weltlage; wohl aber besitzt die positive Einstellung zur Bundeswehr eine schwache, aber eindeutige Entsprechung zum größeren politischen Interesse — insbesondere bei den Jugendlichen mit höherer Schulbildung und aus größeren Wohnorten."

Nach der Untersuchung der EMNID-Institute des Jahres 1955 erklärten von den Bejahern des Wehrdienstes ihre Einstellung

48 v. H. mit politischen Gründen,

33 v. H. mit erzieherischen und sonstigen Gründen,

9 v. H. mit persönlicher Neigung und Pflichtgefühl,

2 v. H. mit persönlichen und finanziellen Vorteilen.

Von den Verneinern erklärten ihre Einstellung

37 v. H. mit politischen Gründen,

18 v. H. mit persönlicher Abneigung,

8 v. H. mit beruflichen und materiellen Gründen.

Die „erzieherischen Gründe" sind bei der Bevölkerung insgesamt und bei Jugendlichen im besonderen ein beliebtes Argument für die Bejahung der Notwendigkeit der Bundeswehr. Eine im Auftrag der Wochenzeitschrift „stern" von „infratest" im Jahre 1965 durchgeführte Meinungsumfrage[11]) ergab, daß rd. 75 v. H. der 16- bis 21jährigen meinen, der Dienst bei der Bundeswehr tue einem jungen Mann aus erzieherischen Gründen „ganz gut". Unter den ehemaligen Bundeswehrangehörigen stieg der Vomhundertsatz auf 80. Jaide sieht für manche Jugendliche als positives „Wehrmotiv" auch die Suche nach Gemeinschaft und Kameradschaft. Von dem Institut für Demoskopie Allensbach[12]) und von „infratest" durchgeführte Reservistenbefragungen bestätigen Jaides Feststellung. Von den Reservisten wird das Erlebnis der Kameradschaft in der Skala der Positiva vorrangig aufgeführt, gefolgt von Menschenkenntnis, Menschenführung, Selbstdisziplin (einschließlich Ordnung, Sauberkeit und Pünktlichkeit).

Das Fazit seiner Untersuchung formuliert Jaide: „Bei vielen Jugendlichen ist die Einsicht in die Unumgänglichkeit des Wehrdienstes gepaart mit einem natürlichen Gefühl für Pflicht und Solidarität gegenüber der Gesellschaft: Wenn schon alle dienen müssen, dann wolle man selber nicht abseits stehen. Sogar bei den Unentschiedenen spielt die Anpas-

sung an die allgemeine Staatsbürgerpflicht und die Notwendigkeit eine wichtige Rolle: Man ginge nicht so gern, aber wenn es halt sein müsse, so wolle man es tun." [13])

Die Wehrersatzbehörden berichten übereinstimmend, daß die Wehrpflichtigen im allgemeinen den Aufforderungen zur Musterung und Verwendungsprüfung willig nachkommen und sich nur selten ausdrücklich positiv oder negativ dem Wehrdienst gegenüber äußern. Inwieweit die Gruppe der „ungern-Dienenden" identisch ist mit den Antragstellern auf Zurückstellung vom Wehrdienst (aus dem Geburtsjahrgang 1945 — gemustert 1964 — stellten 24,9 v. H. einen Zurückstellungsantrag, aus dem Geburtsjahrgang 1946 — gemustert 1965 — 30,3 v. H.), ist nicht festzustellen, da Zurückstellungen besonderen wirtschaftlichen Familienverhältnissen Rechnung tragen sollen. Fest steht, daß die Leistung des Wehrdienstes für junge Männer aus den Kreisen der Selbständigen — angesiedelt vor allem im gewerblichen Mittelstand —, aus Kreisen der im Familienbetrieb Mitarbeitenden und für junge Männer aus bestimmten handwerklichen und kaufmännischen Berufen zunächst größere persönliche, berufliche und finanzielle Opfer fordert, als dieses bei anderen Berufssparten der Fall ist. So sind auch freiwillige Bewerber unter Söhnen von selbständigen Gewerbetreibenden nur halb so stark vertreten, wie es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspräche [14]).

Allerdings wurde die Erfüllung der Wehrpflicht bisher nie von allen wehrpflichtigen jungen Männern in der Bundesrepublik Deutschland gefordert, da der Bedarf an Wehrpflichtigen stets geringer war als die Zahl der jeweils wehrpflichtig werdenden jungen Männer.

Zu den rund 30 v. H. der Wehrpflichtigen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht dienen können, kommen weitere rund 20 v. H. aufgrund des Wehrpflichtgesetzes Zurückgestellte und Befreite. Rund 50 v. H. eines Jahrganges können also zum Grundwehrdienst herangezogen werden. Aber auch unter diesen hat es erst in den letzten Jahren insofern annähernd eine Wehrgerechtigkeit gegeben, als die geringe personelle Stärke der Nachkriegsjahrgänge den Rückgriff auf nahezu alle verfügbaren Wehrpflichtigen notwendig machte. Das war jedoch eine zufällige, keine generelle Beseitigung der „Wehrungerechtigkeit". Mit dem geburtenstarken Jahrgang 1949, dessen Musterung im Frühjahr 1968 beginnt, wird bei reduzierter Mannschaftsstärke der Bundeswehr — wieder eine Auswahl notwendig werden [15]).

Beseitigt werden kann dieser, auch in vielen Ländern mehr oder weniger stark auftretende Nachteil einer Wehrpflichtarmee nur durch gleichzeitig zu leistende anderweitige Pflichten aller zum Wehrdienst nicht Herangezogenen [16]). Die Wehrungerechtigkeit stellt ein ernstes psychologisches und staatspolitisches Problem dar.

Bei der Beurteilung der Wehrbereitschaft der Jugend, insbesondere der jungen Männer, darf nicht unberücksichtigt bleiben, daß es in der Bundesrepublik Deutschland keine systematische Vorbereitung auf den Wehrdienst gibt, geschweige eine vormilitärische Jugendausbildung erfolgt. Der Deutsche Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen warnte in seiner am 5. Juli 1957 in Düsseldorf verabschiedeten Empfehlung aus Anlaß des Aufbaus der Bundeswehr „vor jeder Art ‚wehrgeistiger Erziehung' oder ‚vormilitärischer Ausbildung' der heranwachsenden Jugend; sie kann noch nicht der sittlichen Verantwortung gerecht werden, die den im Waffendienst stehenden Mann mit seinen Kameraden und seiner Führung verbindet und der Gesamtheit des Volkes verpflichtet".

In derselben Empfehlung heißt es aber auch, die Führung der Streitkräfte müsse damit rechnen können, daß dem Eintritt in die Truppe eine auf freiheitliche und demokratische Lebensführung gerichtete Erziehung und Bildung in den Schulen aller Arten und Stufen, in der Berufserziehung und in der freien Jugendarbeit vorausgegangen ist [17]). Die Bundeswehr leistet ihren Beitrag zu diesem Bildungsauftrag der Gesellschaft durch ihre Öffentlichkeitsarbeit, insbesonders durch den Einsatz von Jugendoffizieren und Jugendunteroffizieren, die es seit 1958 bzw. 1967 gibt.

Den Jugendoffizieren und -unteroffizieren obliegt die Mitwirkung bei der Unterrichtung der Jugend über Wehrfragen in den Schulen und die militärische Beratung der in der Jugendarbeit tätigen Personen, Gruppen und Verbände. Hierzu gehören u. a. Kultur- und Jugendausschüsse der Gemeindevertretungen, sowie Stadt- und Kreisjugendringe.

Die Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland — außer Hessen und Rheinland-Pfalz — haben in Erlassen die Mitwirkung der Jugendoffiziere in den Schulen im Rahmen des Unterrichts in Gemeinschaftskunde (Sozialkunde, Bürgerkunde, Gegenwartskunde, Geschichte) gebilligt und darüber hinaus angeregt, den Abschlußklassen durch Truppenbesuche Vorstellungen über Einrichtungen der Bundeswehr zu vermitteln [18]).

Da die Jugendoffiziere und -unteroffiziere nicht Nachwuchswerbung betreiben, sondern ausschließlich Informations- und Bildungsarbeit leisten, erstreckt sich ihr Einsatz auch auf den Bereich der weiblichen Jugend.

Als Jugendoffiziere werden im Truppendienst bewährte Leutnante, Oberleutnante und jüngere Hauptleute eingesetzt. Sie erhalten dafür eine besondere Ausbildung. Ihnen zugeordnet sind seit Anfang 1967 die — nebenamtlichen — Jugendoffiziere, ausgewählt aus den Reihen der jungen Unteroffiziere, die mindestens ein Jahr im Truppendienst verbracht oder anderweitig Untergebene ausgebildet haben.

Im Jahre 1966 waren in der Bundeswehr insgesamt 23 haupt- und 496 nebenamtliche Jugendoffiziere tätig. Davon entfielen auf das Heer 15 haupt- und 328 nebenamtliche, auf die Luftwaffe 5 haupt- und 168 nebenamtliche sowie auf die Marine 3 hauptamtliche Jugendoffiziere.

Der Personalmangel der Bundeswehr verhindert die notwendige Vergrößerung der Zahl der Jugend-

offiziere und -unteroffiziere und eine Erweiterung ihres Einsatzbereiches. Eine vom Beirat für Fragen der Inneren Führung schon 1961 in einem Gutachten geforderte Ausdehnung der aufklärenden Mitwirkung der Jugendoffiziere auch auf den Bereich und die Maßnahmen der politischen Bildung der nichtorganisierten Jugend ist mit den derzeitigen Kräften nicht durchführbar.

Einen Eindruck über die — zwangsläufig begrenzte — Aktivität der Jugendoffiziere im Jahre 1966 gibt die folgende Übersicht [19]):

Vorträge an Schulen und Zahl der Zuhörer	Zahl der Schulen und Schüler im Bundesgebiet (ohne West-Berlin) — laut Statistischem Jahrbuch 1966
528 an Höheren Schulen (mit rd. 21 000 Zuhörern)	ca. 2300 Höhere Schulen (mit rd. 865 000 Schülern)
220 an Mittelschulen (mit rd. 8000 Zuhörern)	1286 Mittelschulen (mit rd. 480 000 Schülern)
342 an Berufs- und Berufsfachschulen (mit rd. 12 500 Zuhörern)	3948 Berufs- und Berufsfachschulen (mit rd. 1 800 000 Schülern)

Bei Truppenbesuchen wurden von Jugendoffizieren und -unteroffizieren betreut:

811 Schulklassen mit ca. 24 500 Schülern;

342 Jugendgruppen mit ca. 8500 Teilnehmern;

461 sonstige Personenkreise mit ca. 20 000 Teilnehmern.

II. Tauglichkeit und Gesundheitszustand

Bei den von 1960 bis 1965 durchgeführten Musterungen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1946 wurden

75,8 v. H. für tauglich befunden,

16,3 v. H. „beschränkt tauglich" (werden im Frieden nicht zum Grundwehrdienst herangezogen),

5,3 v. H. „vorübergehend untauglich" und

2,6 v. H. „dauernd untauglich".

Der erste Jugendbericht hat auf Seite 8 bereits darauf hingewiesen, daß die Tauglichkeit der Wehrpflichtigen, verglichen mit den Vorkriegsjahren, in etwa gleichgeblieben ist. Einen Überblick über die prozentuale Verteilung der Tauglichkeitsgrade bei den Geburtsjahrgängen 1913, 1914/15 und 1916 sowie den Jahrgängen 1940 bis 1946 vermittelt die Tabelle in Anm. 20.

Bei Vergleichen von Musterungsergebnissen verschiedener Geburtsjahrgänge ist stets zu berücksichtigen, daß die Bewertung der einzelnen „Körperfehler" hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Wehrdiensttauglichkeit in den jeweiligen Fehlertabellen Unterschiede aufweist, die einerseits durch ärztliche Faktoren (z. B. herrschende Lehrmeinung der medizinischen Wissenschaft, Fortschreiten der wehrmedizinischen Erkenntnisse und Erfahrungen), andererseits durch militärische Faktoren (z. B. Art und Umfang der Ausstattung und Ausrüstung, Ausschöpfung des Wehrpotentials) bedingt sind. Diese Bewertungsunterschiede werden um so größer sein, je länger die Untersuchungen auseinanderliegen.

Der Tauglichkeitsgrad kann als Produkt aus „Gesundheitszustand" des Wehrpflichtigen und „Bewertung" der bei ihm festgestellten Körperfehler interpretiert werden. Da sich, wie anfangs dargestellt, die „Bewertung" geändert hat, das Produkt aber fast gleich geblieben ist, muß sich nach einer mathematischen Regel zwangsläufig auch der „Gesundheitszustand" geändert haben.

Aufschluß hierüber gibt zunächst die Tabelle „Vergleich der relativen Häufigkeit ausgewählter Hauptfehler bei den Geburtsjahrgängen 1945 und 1914/1915 (Musterung 1964 und 1935)". [21])

Danach hat sich der prozentuale Anteil der ausgewählten, an allen festgestellten Hauptfehlern zum Teil erheblich geändert.

Zugenommen haben insbesondere

die Fehler der Nervensysteme (vegetatives, zentrales und peripheres) zusammen mit den Defekten von Psyche und Intelligenz,

das übermäßige Körpergewicht (Fettsucht),

die Veränderungen der Wirbelsäule,

die Fehler der Verdauungsorgane sowie die des Herzens und des Kreislaufs,

also jene Fehler, die allgemein als „Zivilisationsschäden" bezeichnet werden.

Abgenommen haben dagegen

die erheblichen Störungen des Allgemeinzustandes,

die schwereren Fußdeformitäten

und die stärkeren Zahnschäden.

Weiteren Aufschluß gibt das Schaubild „Vergleich der relativen Häufigkeit aller Körperfehler (Gradationen I bis VI) bei den Geburtsjahrgängen 1945, 1913 und 1916 sowie 1914/1915", in dem meist mehrere Körperfehler zu einer Fehlergruppe zusammengefaßt wurden. [22]) Es zeigt sich, daß die relative Häufigkeit aller dieser Fehlergruppen heute gegenüber früher meist erheblich zugenommen hat. Dies mag zu einem großen Teil durch eine Änderung der Dokumentationstechnik bedingt sein, wonach heute auch geringere Fehler registriert werden. Demgegenüber dürfte die Zunahme der Fehler bei der Musterung 1936 gegenüber 1935 weitgehend auf das höhere Alter der Untersuchten zurückzuführen sein: 1935 20- bis 21jährige, 1936 20- und 23jährige.

Obwohl eine Differenzierung der Fehler nach ihrem Schweregrad hier — im Gegensatz zur Tabelle in Anm. 21 — nicht erfolgt, werden die bereits getroffenen Feststellungen bestätigt:

Erhebliche Zunahme

— der Fehler der Nervensysteme (insbesondere des vegetativen Nervensystems) zusammen mit den Defekten von Psyche und Intelligenz

— des übermäßigen Körpergewichts (Fettsucht)

— der Fehler der Atmungsorgane (sicher als Folge der Röntgenuntersuchung, während früher z. B. nicht erkannte Lungentuberkulosen unter „Allgemeinzustand" registriert worden sein dürften)

— der Ohrenfehler (insbesondere Trommelfellnarben und Schwerhörigkeit)

— der Knochenverletzungen (Verkehrsunfälle!) und

— der Wirbelsäulenveränderungen.

Demgegenüber beruht die nur geringe zahlenmäßige Zunahme der Störungen des Allgemeinzustandes und der Augenkrankheiten sicher allein auf der genaueren Registrierung.

Ein Vergleich ausgewählter Köperfehler bei Angehörigen von sechs Berufsgruppen des Geburtsjahrganges 1945 ergibt folgendes Bild (s. Tabelle „Vergleich ausgewählter Körperfehler nach ihrer Häufigkeit in ausgewählten Berufsgruppen, bezogen auf alle Untersuchten des Geburtsjahrganges 1945" in Anmerkung 23):

a) Bergarbeiter

Mit Ausnahme von Defekten der Psyche, die sich hier von allen Berufsgruppen am häufigsten fanden, wurden alle anderen Fehler in fast allen Schweregraden am seltensten festgestellt — was Resultat der gezielten Berufs-Einstellungsuntersuchung sein dürfte.

b) Bauarbeiter

Abgesehen von den schweren Formen der Bindegewebsfehler wurden alle anderen Fehler fast so selten festgestellt wie bei den Bergarbeitern.

c) Metallarbeiter

Wie ihr Beruf ähnelt die Häufigkeit, mit der die verschiedenen Fehler festgestellt wurden, teils der bei den Geistesarbeitern, teils der bei den anderen Industriearbeitern.

d) Landarbeiter

Vegetative Labilität und leichtere Herz-Kreislauffehler fanden sich hier von allen Berufsgruppen am seltensten, schwere Zahn-, Bindegewebs- und Skelettfehler dagegen am häufigsten.

e) Kaufmännische Berufe

Erwartungsgemäß wurde die vegetative Labilität hier am häufigsten gefunden. Das gleiche gilt für die schweren Augen-Brechungsfehler und die leichteren Herz- und Kreislaufstörungen. Demgegenüber waren Defekte der Intelligenz und der Psyche fast am seltensten, jedoch am häufigsten klärungsbedürftig. Die sonstigen Ergebnisse ähneln denen bei Schülern und Studenten.

f) Schüler und Studenten

Die leichteren Augenbrechungs- und Zahnfehler, die schweren Herz- und Kreislauffehler sowie die leichteren Skelettfehler wurden in dieser Gruppe am häufigsten gefunden, sonstige Zahnfehler am seltensten und Bindegewebsfehler fast so selten wie bei Bergarbeitern.

Über die Auswirkungen des Wehrdienstes auf den Gesundheitszustand der Wehrpflichtigen können keine statistischen Angaben gemacht werden, da die Ergebnisse der Entlassungsuntersuchungen noch nicht statistisch ausgewertet wurden. Aus der praktischen Erfahrung kann aber gesagt werden, daß Beschwerden an Wirbelsäule und Muskulatur, über die zu Beginn des Wehrdienstes häufig geklagt wird, konstant abnehmen und am Ende der Grundausbildung meist ganz verschwunden sind.

Wie auch die Ergebnisse von Forschungsaufträgen ausweisen, hat die körperliche Leistungsfähigkeit des Wehrpflichtigen zu dieser Zeit bereits um durchschnittlich rund 10 v. H. zugenommen.

2. KAPITEL

Der Jugendliche als Soldat

In der Bundeswehr dienten am 31. Dezember 1966 insgesamt 461 100 Soldaten, davon im Heer 288 000, in der Luftwaffe 98 700, in der Marine 33 200, in der Territorialen Verteidigung und in zentralen militärischen Bundeswehrdienststellen 41 200 Soldaten.

Rund 47 v. H. der Soldaten waren Wehrpflichtige, etwa 80 v. H. der Soldaten unter 25 Jahren alt.

Die Bundeswehr hat — wie alle modernen hochtechnisierten Armeen — einen ständigen großen Bedarf an Fachkräften und Spezialisten. Nur noch 28,6 v. H. aller Aufgaben sind rein militärischer Art, 47,6 v. H. dagegen berühren weitgehend den technisch-gewerblichen Berufsraum und 23,8 v. H. den nichttechnischen Berufsraum.

Um den Bedarf an Spezialisten decken zu können, ist die Bundeswehr auf Freiwillige angewiesen, die sich für einen längeren Dienst entscheiden. Die Längerdienenden bilden den Kern des Personalbestandes im Unteroffizierskorps. Sie sind „Soldaten auf Zeit" und können sich — sofort oder in Teilabschnitten — für die Dauer von 3 (in begrenztem Umfang auf 2) bis 15 Jahren für einen Dienst in der Bundeswehr verpflichten.

I. Ausbildung und Erziehung

1. Voraussetzungen und Ziele

Der Ausbildungs- und Erziehungsauftrag der Bundeswehr ist gegeben mit der politischen Konzeption, Frieden und Freiheit durch die abschreckende Kraft der Streitkräfte zu schützen. Die Soldaten müssen ausgebildet werden für die Erfüllung ihrer jeweiligen Kampfaufträge. Sie müssen erzogen werden zum unbeirrbaren Willen, tapfer zu kämpfen und gleichzeitig in der Zuordnung der Bundeswehr zum Frieden das Leitmotiv ihres mitverantworlichen Denkens und Handelns als Soldat zu sehen. Der Soldat muß die Widersprüchlichkeit moderner soldatischer Existenz begreifen und verarbeiten, die darin besteht, „daß der Soldat sich praktisch materiell und geistig zum Kampf zu rüsten hat, ohne seine wirkliche Erprobung zu wünschen." [24])

Erziehung und Ausbildung in der Bundeswehr richten sich nach den Grundsätzen der „Inneren Führung" [25]). In den Unterrichtsmehtoden sollen die Prinzipien moderner Erwachsenenpädagogik verwirklicht werden. Die „Zentrale Dienstvorschrift 3/1" bringt für den Ausbilder mit Beispielen versehene Darstellungen der möglichen und vielfältigen Lehr- und Lerntechniken mit dem Schwerpunkt der Gruppenpädagogik.

Ausbildung und Erziehung in der Bundeswehr lassen sich nicht voneinander trennen. Sie umfassen die militärische Ausbildung, die sportliche Ertüchtigung, die Erziehung zur soldatischen Ordnung und zu Gehorsam, Pflichtbewußtsein, Ritterlichkeit, Selbstzucht und Kameradschaft [26]). Sie schließen die Heranführung der jungen Soldaten zum staatsbürgerlichen Mitverantwortungsbewußtsein ein. Die Bundeswehr sieht das Ziel der Ausbildung und Erziehung nicht zuletzt darin, daß der Staatsbürger in Uniform [27]) nach Beendigung des Wehrdienstes nicht mit der Uniform auch die Verteidigungsbereitschaft wieder ablegt.

Bei der Ausbildung und Erziehung hat die Bundeswehr große Schwierigkeiten zu überwinden. Bildung, Ausbildung, Berufserfahrung und Interessengebiete der Wehrpflichtigen variieren in dem Ausmaß, das der Heterogenität eines Jahrgangs entspricht.

Die Wehrpflichtigen müssen sich — oft erstmalig in ihrem Leben — vom Elternhaus lösen, in fremder Umgebung zurechtfinden und in eine Männergemeinschaft einfügen. Ihnen werden neue Pflichten auferlegt und auch neue Freiheiten gewährt. Sie stehen in den Jahren des Heranreifens zum Erwachsenen. Weder ist ihr körperlicher, geistiger und seelischer Entwicklungsprozeß zu diesem Zeitpunkt schon abgeschlossen, noch die typische Zwiespältigkeit zwischen körperlicher und geistig-seelischer Reife beseitigt. Unterschiedlich groß ist außerdem der Wille zu Kooperation in Ausbildung und Erziehung. Wie in der Schule jede Klasse, haben bei der Bundeswehr jeder Musterungsjahrgang und jede Ausbildungseinheit charakteristische Merkmale — nur steht den soldatischen Ausbildern und Erziehern nicht die vergleichbare Dauer einer schulischen Erziehung zur Verfügung.

Untersuchungen über die soziologische Struktur von Ausbildungseinheiten sind bisher nur einmal durchgeführt worden, und zwar bei den 1963 gemusterten Wehrpflichtigen des Musterungsjahrganges 1944 (rund 82 v. H. des Geburtsjahrganges). Aber selbst für diesen Jahrgang ist die Allgemeingültigkeit der Ergebnisse einzuschränken: der im allgemeinen eng gehaltene Kreis der Einziehungsbereiches wird in den Ausbildungseinheiten weniger die durchschnittliche Strukturierung des des Jahrganges als die soziologische Struktur der engen Umgebung widerspiegeln. Somit wird der durchschnittliche Bildungsstand der Rekruten in Ausbildungseinheiten mit großstädtisch geprägten Einziehungsgebieten höher sein als der in Einheiten, die sich vorwiegend aus ländlichen Gebieten ergänzen.

Die Untersuchung des Musterungsjahrganges 1944 ergab folgendes Bild über Familienverhältnisse,

Schulbesuch und Berufswahl der Wehrpflichtigen dieses einen Jahrganges:

Von den Gemusterten war 1 v. H. schon verheiratet. 71 v. H. lebten im Haushalt von beiden Eltern, 18 v. H. in dem von einem Elternteil, überwiegend bei der Mutter, 11 v. H. lebten nicht im Haushalt der Eltern. Die durchschnittliche Geschwisterzahl betrug zwei. 19 v. H. waren Einzelkinder. Den Abschluß der Volksschule hatten 70 v. H., den der Realschule oder vergleichbarer Ausbildungsgänge hatten 19 v. H. und den des Gymnasiums hatten 2 v. H. erreicht. (Zum Zeitpunkt der Musterung besuchten noch 9 v. H. der Wehrpflichtigen eine allgemeinbildende Schule, so daß über den Anteil der Abiturienten noch keine Angaben ermittelt werden konnten.) 9 v. H. waren unter Volksschulniveau geblieben.

Die Bewohner kleiner Gemeinden stellten den geringsten Anteil an Schülern der mittleren und höheren Bildungsstufen, die Großstädte den größten Anteil. Unterschiede zwischen Klein- und Mittelstadt waren unerheblich.

71 v. H. der befragten Gemusterten hatten angegeben, daß der ergriffene Beruf für sie als Lebensstellung in Frage kommen könnte, 29 v. H. wollten einen Berufswechsel in Kauf nehmen. 66 v. H. hatten ihr Berufsleben in gewerblichen Berufen begonnen, davon 28 v. H. im Handwerk, 6 v. H. im Baugewerbe und 32 v. H. in der Industrie. Ein Drittel aller Lehr- und Anlernverträge war für metallerzeugende und -verarbeitende Berufe abgeschlossen worden. Wirtschaftszweige, die in besonderem Maße Jugendliche mit einem mittleren Abschluß anziehen, sind Geld- und Kreditwesen, öffentlicher Dienst, privates Dienstleistungsgewerbe und der Handel [28]).

2. Staatsbürgerliche Bildung

Der erste Jugendbericht behandelte im Abschnitt „Das Verhältnis zur Politik" das politische Wissen und Interesse der Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland. Das Urteil war — insbesondere hinsichtlich des allgemeinen Interesses — nicht schlecht ausgefallen. Die Bundeswehr bewertet das politische Wissen und Interesse der Jugendlichen aber aufgrund ihrer konkreten Erfahrungen und Notwendigkeiten nicht so positiv. Für das staatsbürgerliche Interesse, Wissen und Engagement der Wehrdienst leistenden jungen Männer gelten andere durch die besonderen Forderungen des Wehrdienstes an Lebens- und Verhaltensweise gesetzte Maßstäbe.

Auf die vom Deutschen Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen aus Anlaß des Aufbaus der Bundeswehr ausgesprochene Empfehlung, daß dem Eintritt in die Truppe eine auf freiheitliche und demokratische Lebensführung gerichtete Erziehung und Bildung in den Schulen aller Arten und Stufen, in der Berufserziehung und in der freien Jugendarbeit vorausgegangen sein müsse, wurde hingewiesen. Diese Empfehlung setzt voraus, daß der junge Wehrpflichtige als „Staatsbürger in Zivil" mit bestimmten staatsbürgerlichen Kenntnissen und Grundauffassungen in die Bundeswehr eintritt [29]). Diese sind auch — allerdings häufig nur im Ansatz — vorhanden, aber sie waren weitgehend zuvor im Leben des jungen Mannes bedeutungslos geblieben und hatten seine Reflexion kaum herausgefordert. Erst mit Heranreifen zum Erwachsenen gewinnt der Jugendliche tiefere Einsicht in Wesen und Pflichten staatsbürgerlicher Mitverantwortung. Dieser Prozeß des Heranreifens ist bei Eintritt in die Bundeswehr meist noch nicht abgeschlossen. Staatsbürgerliche Bildung ist daher auch aus diesem Grunde Teil des Gesamterziehungs- und Bildungsauftrages der Bundeswehr [30]).

Die Grundsätze des staatsbürgerlichen Unterrichts während der Ausbildung sind in § 33 des Soldatengesetzes festgelegt. Für den Unterricht ist der Kompaniechef verantwortlich. Bei Behandlung politischer Fragen dürfen die Soldaten nicht einseitig in einer bestimmten politischen Richtung beeinflußt werden; der Unterricht soll sich nicht auf Institutionen- und Funktionenlehre beschränken, sondern politisches Verständnis und Urteilskraft fördern.

Es werden behandelt:

In der dreimonatigen Allgemeinen Grundausbildung die Themen:

das geteilte Deutschland,

das Leben unter kommunistischer Herrschaft,

unsere Grundrechte,

die Grundpflicht des Soldaten,

die Bundesrepublik Deutschland in der Gemeinschaft der freien Welt,

in der Spezialgrund- und Vollausbildung die Themen:

Was verteidigen wir?

A. Deutschland

B. Unsere freiheitliche Lebensordnung

C. Die Verteidigung von Freiheit und Vaterland

Was bedroht uns?

A. Der Nationalsozialismus als geschichtliches Beispiel

B. Der Kommunismus am Beispiel der „DDR"

C. Die Weltrevolution

D. Innere Bedrohung der Freiheit.

Für insgesamt 31 Einzelthemen stehen 50 Unterrichtsstunden zur Verfügung. Diese Themen sind unter dem Begriff „Allgemeine Information" zusammengefaßt. In der „Aktuellen Information", die zeitbezogene Ereignisse und Vorgänge zum Inhalt hat, werden auch besonders aktuelle Themen, die das Bundesministerium der Verteidigung in dem monatlich erscheinenden Heft „Information für die Truppe" als „Thema des Monats" für den Unterricht aufbereitet, erörtert. Als Arbeitshilfe gibt das Ministerium u. a. folgende Schriften heraus:

— „Information für die Truppe" (wird auch auf Anforderung an Schulen und an Verbände verteilt)

— „Schriftenreihe Innere Führung"
— „Soldatenhefte"
— Besondere Informationen
— Unterrichtshilfen in Form von Unterrichtsbeispielen.

Daneben erhält die Truppe täglich die „Mitteilungen für die Soldaten", den „Presse- und Funkbericht" sowie Zeitungen aller Art.

Die Bemühungen des staatsbürgerlichen Unterrichts und die Vermittlung politischer Information im engeren Sinn haben noch nicht das angestrebte Niveau erreicht. Das liegt u. a. auch daran, daß die Aufgaben der politischen Bildung innerhalb des militärischen Gesamtbereichs noch neu und ungewohnt sind. Die Ausbildung der für den staatsbürgerlichen Unterricht verantwortlichen Offiziere entspricht noch nicht voll den zu stellenden Anforderungen [31]). Dieser Mangel wird erst durch die Erweiterung der Offizierausbildung nach und nach ausgeglichen werden können.

Durch zusätzliches Informations- und Bildungsangebot für die Abiturienten unter den Wehrpflichtigen versucht die Bundeswehr, den Unterschieden in den bildungs- und interessemäßigen Gegebenheiten in den Ausbildungseinheiten — wenn auch in bescheidenem Maße — Rechnung zu tragen. Sie führt 4- bis 5tägige „Informationstage für Abiturienten" durch, die weitergehende Kenntnisse auf staatsbürgerlichem Gebiet vermitteln, als es im Rahmen der „Allgemeinen Information" innerhalb der Truppe — abgestimmt auf das Niveau von Soldaten mit Volksschulbildung — möglich ist. Die Institution dieser Informationstage kann als Modell gelten, sie ist ohne Beispiel in früheren oder anderen Armeen. Die Informationstage werden in der Bundeswehr seit 1962, in größerem Umfang jedoch erst seit 1964 durchgeführt. Bis Mitte 1967 haben etwa 30 000 Abiturienten insgesamt an derartigen Informationstagen teilgenommen. Die Bundeswehr strebt an, möglichst allen wehrpflichtigen Abiturienten — etwa 15 000 im Jahr — die Möglichkeit der Teilnahme zu geben. Die Bundeswehr geht dabei von der Überzeugung aus, daß die Abiturienten später die Mehrzahl der Führungskräfte in Staat und Gesellschaft stellen und ihnen damit auch eine besondere beispielhafte staatsbürgerliche Verpflichtung zufällt.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, daß die Abiturienten diese Informationstage als wertvolle Bereicherung ansehen, durch die ihr Verhältnis zur Staats- und Lebensordnung gefestigt wird. In der Truppe macht sich das daraus erwachsene staatsbürgerliche Verantwortungsgefühl während der weiteren Dienstzeit positiv für den einzelnen und — durch die ausstrahlende Wirkung — auch für den Kameradenkreis bemerkbar.

Die Informationstage werden von besonders geeigneten Stabsoffizieren geleitet. Als Referenten werden Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, der Wissenschaft und — möglichst mit gleichem Anteil — Offiziere der Bundeswehr herangezogen. In jeder Veranstaltung wird darüber hinaus Gelegenheit zur Aussprache mit zivilen Vortragenden und höheren Offizieren gegeben.

Erfahrungen aus der Erwachsenen- und Jugendbildungsarbeit werden in zunehmendem Maße nutzbar gemacht. Vielfältige Kontakte zu Trägern und Institutionen der politischen Bildung bedeuten einen begrüßenswerten Fortschritt in der Zusammenarbeit mit allen verantwortlichen Stellen.

In einem Vortrag vor der Universität Göttingen am 15. Dezember 1965 erklärte General de Maizière: „Ich weiß, daß der staatsbürgerliche Unterricht in der Truppe in vielen Standorten noch sehr unvollkommen ist! Und das, was der junge Soldat daneben im Gelände, in der Unterkunft und auf dem Kasernenhof an praktischer Innerer Führung und staatsbürgerlicher Erziehung erlebt, wird auch nie ideal und fehlerfrei sein. Man kann der Bundeswehr aber nicht absprechen, daß sie wenigstens große Anstrengungen und ehrliche Bemühungen unternimmt."

Nach einer vom Institut für Demoskopie Allensbach durchgeführten Befragung von Reservisten schneidet der staatsbürgerliche Unterricht im Urteil der Soldaten nicht schlecht ab. [32]) 41 v. H. hatten den Unterricht „gern", 24 v. H. hatten ihn „nicht gern" gehabt. 28 v. H. beurteilten den Unterricht mit „es geht", ebenfalls 28 v. H. gaben an, durch den staatsbürgerlichen Unterricht zu intensiverem politischen Interesse angeregt worden zu sein.

Eine Mehrheit von 58 v. H. vertrat die Ansicht, es hätte für den Unterricht mehr Zeit verwendet werden sollen. 29 v. H. erschien der Zeitaufwand „gerade richtig". Ganz gering ist der Vomhundertsatz derjenigen, die den Zeitaufwand für übersetzt hielten.

3. Militärische Ausbildung (skizzenhafte Darstellung)

a) Heer

Ausbildung der Mannschaften

Die Mannschaften durchlaufen

3 Monate Allgemeine Grundausbildung (einheitlich für alle)

3 Monate Spezialausbildung
Ausbildung zur Einzelfunktion (z. B. Richtschütze, Kraftfahrer, Schreiber usw.)

12 Monate Vollausbildung
Ausbildung in Teileinheiten, Einheit, Verband und Großverband
dabei, wenn vorgesehen, auch Ausbildung in Zweitfunktion

In den letzten sechs Monaten trägt auch der Wehrpflichtige zur Erhaltung der sofortigen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr bei — er ist kampffähiger Soldat.

Er wird eingesetzt als „Halbspezialist", z. B. als Kraftfahrer, Panzerfahrer, im Fernmeldedienst. Seit Verlängerung der Wehrdienstzeit von 12 auf 18 Monate hat sich die Materialerhaltung auffallend verbessert, Materialpflege und -instandsetzung sind

sorgfältiger geworden. Es macht sich bemerkbar, daß nicht nur ausgebildete Kräfte an den Waffen und Maschinen eingesetzt sind, sondern unter deren Einfluß auch die Sorgfalt der Wehrpflichtigen wächst.

Ausbildung zum Unteroffizier

Die Ausbildung der Unteroffiziere baut auf der der Mannschaften auf. Es werden jedoch nicht nur ältere Soldaten aufgrund ihrer Bewährung in die Ausbildung zum Unteroffizier genommen: qualifizierte Freiwillige werden bereits mit Einstellung für diese Ausbildung vorgeschlagen und planmäßig gefördert (z. B. Ausbildungslehrgang Heeresunteroffizierschule).

Die eigentliche Ausbildung zum Unteroffizier beginnt in der Regel ab 7. Dienstmonat während der Ausbildung der Mannschaften. Dann nehmen die qualifizierten Unteroffizierbewerber (nach verkürzter Vollausbildung vom 7. bis 9. Monat) im 4. Ausbildungsquartal an einer Unteroffiziervorausbildung teil. Ihr schließt sich der drei- bis sechsmonatige militärische und fachliche Unteroffizierlehrgang A an einer Truppenschule an, der mit der in der Soldatenlaufbahnverordnung (SLV) vorgeschriebenen Unteroffizierprüfung abschließt.

Gut geeignete längerdienende Unteroffiziere nehmen ab 19. Ausbildungsmonat an einem 10wöchigen Unteroffizierlehrgang B an einer Heeresunteroffizierschule teil. Dieser Lehrgang erweitert die allgemeinmilitärische Ausbildung zum Unteroffizier. Ab 4. Dienstjahr beginnt der hierfür geeignete Unteroffizier die Ausbildung zum Feldwebel (Zugführerebene). Im Mittelpunkt dieser Ausbildung steht der drei bis sechs Monate dauernde Feldwebellehrgang, der mit der Feldwebelprüfung abschließt.

Etwa 20 v. H. der Wehrpflichtigen werden im Grundwehrdienst teils in Unteroffizierlehrgängen, teils in „Vordermannausbildung" in der Truppe zu Unteroffizieren der Reserve ausgebildet. Ihre Weiterbildung — gegebenenfalls auch zum Feldwebel der Reserve — erfolgt in Einzelwehrübungen von mindestens vier Wochen Dauer.

Das Heer verfügt in seinen Waffengattungen

Fernmeldetruppe,

Heeresflieger,

Feldjägertruppe,

Infanterie,

Panzertruppe,

Artillerie (einschließlich Topographietruppe),

ABC-Abwehrtruppe,

Heeresflugabwehrtruppe,

Pioniere,

Technische Truppe,

Sanitätstruppe,

über mehr als 300 verschiedene Dienstposten für Unteroffiziere. Dazu kommen noch die Soldaten im Militärmusikdienst.

Ausbildung zum Offizier

Nach der Allgemeinen Grundausbildung erhalten Offizieranwärter ihre Kraftfahrgrundausbildung, in der sie die für ihre Waffengattung erforderlichen Fahrerlaubnisklassen (Führerscheine) erwerben. Der anschließende Fahnenjunkerlehrgang umfaßt die Spezialgrund-, Vollausbildung und die Ausbildung zum Gruppenführer seiner Waffengattung.

Vom 12. bis 15. Ausbildungsmonat haben die Offizieranwärter sich als Gruppenführer in der Truppe zu bewähren.

Ziel des dann folgenden Fähnrichlehrganges ist die Ausbildung zum Führer eines Zuges der eigenen Waffengattung. Im Offizierlehrgang I erhalten alle Fähnriche des Heeres ihre gemeinsame und einheitliche Ausbildung zum Offizier. Der Lehrgang findet an einer Heeresoffizierschule statt und schließt mit der Offizierprüfung (im 30. Monat).

Zum Reserveoffizier geeignete Wehrpflichtige mit entsprechendem Bildungsstand werden nach bestandenem Unteroffizierlehrgang zum Reserveoffizieranwärter (ROA) ernannt, nach 12 Monaten zum Fahnenjunker (ROA) befördert und bis zur Beendigung des Grundwehrdienstes als Gruppenführer eingesetzt. In Wehrübungen erfolgt die Ausbildung zum Zugführer seiner Waffengattung und nach Ablegen der Reserveoffizierprüfung die Beförderung zum Leutnant der Reserve.

Bei zweijähriger Dienstzeitverpflichtung erhält der Fahnenjunker (ROA) seine Zugführerausbildung in einem Fähnrichlehrgang (ROA) an der Truppenschule, an dessen Ende die Reserveoffizierprüfung steht. Dieser ROA wird nach 24 Monaten als Fähnrich der Reserve aus dem aktiven Dienst entlassen und z. Z. nach weiteren 6 Monaten — ohne Ableistung einer Wehrübung — zum Leutnant der Reserve befördert.

Übersicht über die Truppenschulen des Heeres und die an ihnen durchgeführten Lehrgänge (Auszug)

1. Waffengattungsgebunde Lehrgänge an allen Truppenschulen

Kompaniechef-Lehrgang

Kraftfahr- und Waffentechnischer Lehrgang für Offizieranwärter

Fähnrichlehrgang

Fahnenjunkerlehrgang

Feldwebellehrgang

Unteroffizierlehrgang A

Funktruppführer-Lehrgang

Feldkabeltruppführer-Lehrgang

Waffen- und Geräteunteroffizier-Lehrgang

Truppeninstandhaltung (Materialerhaltungsstufen 1 und 2) für Panzer, Kraftfahrzeuge und Waffen

2. wichtige Sonderlehrgänge

Truppenschulen	Lehrgänge für alle Waffengattungen	Waffengattungsgebundene Lehrgänge
Heeresoffizierschulen	— Offizierlehrgänge I und II	
Heeresunteroffizierschulen	— Grundlehrgang — Unteroffizierlehrgang B	
Fernmeldeschule	— Grundlagen der Elektronik — Truppenfernmeldeoffizier — Truppenfernmeldefeldwebel — Crypto-Verwalter	— Mechanikerlehrgänge Funk, Richtfunkverbindung, Fernsprech, Fernschreib, Radar, Schlüsselgeräte, Übertragungsgeräte, Beobachtungsfunk — Elektr. Kampfführung
Feldjägerschule	— Kompaniefeldwebel — Verkehrsregelung	
Kampftruppenschule I	— Führerlehrgänge Heimatschutztruppe — Stabsfeldwebel allgemeiner Teil — Einzelkämpfer — S 1/Bataillon	— Mörser — Militärkraftfahrlehrer (MKL) — Schießlehrer
Kampftruppenschule II		— Pz, PzAufkl. Schützenpanzer — Gefechtsfeldüberwachung — Schirrmeister, MKL — Berge-Uffz., Schießlehrer (BK)
Kampftruppenschule III	— Pz Abwehr aller Truppen	— PzJäger (Kanone und Rakete)
Kampftruppenschule IV	— Winterkampf	— Heeresbergführer — Gebirgskampf
Heeresfliegerwaffenschule	— Luftbeobachter	— Vorfliegerische Ausbildung — Instrumentenflugausbildung — Fliegertaktische Lehrgänge — Flugzeugelektriker und -mechaniker
Luftlande- und Lufttransportschule	— Fallschirmspringer — Rechnungsführer	— Luftverladung und Luftverlastung — Absetzer — Packer und Prüfer Fallschirm

Truppenschulen	Lehrgänge für alle Waffengattungen	Waffengattungsgebundene Lehrgänge
Artillerieschule		— Artilleriebeobachter — Aufklärende Artillerie — Atom-Wirkungsberater — Photogrammetrie, Topographie — Schirrmeister — Feuerleitung, Vermessen
Raketenschule des Heeres		— Waffensysteme Werferdienst, Elektronik, Sondergeräte und Munition — Instandsetzung von Waffensystemen — Raketentechnischer Offz. und Uffz.
ABC- und Selbstschutzschule	— ABC Gerätemechaniker — ABC AbwFeldwebel u. Uffz. — TEP Truppführer — Brandschutzpersonal — Selbstschutzbeauftragter — Strahlenschutzverantwortlicher	— Naturwissenschaftlicher Grundlehrgang — Atommeldezentrale — Kampfstoffeinsatz und -abwehr
Heeresflugabwehrschule	— Fliegerabwehr aller Truppen	— Luftraumbeobachter — Schirrmeister
Pionierschule u. Akademie des Heeres für Ingenieurbau	— 6semestriges Studium zum Ing. (grad) Ingenieurbau — Pionierausbildung aller Truppen — militärische Infrastruktur	— Techn. Zeichnen und Vermessen — Helm- und Schwimmtaucher — Lehr- und Prüfberechtigung Pioniermaschinen — Schweißer und Letschweißer — Pipeline Pionier Offz. und Uffz. — Wallmeister, Schirrmeister, MKL — Behelfsbrückenbau, Straßenbau — Kriegsbrückenbau, Tarnen
Schule Techn. Truppe I	— Feuerwerker — Bataillons Technischer Offizier	— Kfz/Pz und Waffeninstandsetzung — Schirrmeister, Refa — Techn. Verwaltung, Prüfwesen — Meisterlehrgänge — Instandsetzung Infrarot/Optik, Betriebselektrik — Instandsetzung von Pionier/Quartiermeister Material
Schule Techn. Truppe II	— S 4 und Truppenvers. Bearbeiter — MatNachw- undVersorgungs-Uffz Militärkraftfahrschulleiter, Militärkraftfahrprüfer, Militärkraftfahrsachverständiger	— Transport, Umschlag und Nachweis/ Disposition von Versorgungsgütern
Akademie des Heeres für Maschinenwesen	— 6semestriges Studium zum Ing (grad) Maschinenwesen — ab Oktober 67 6semestriges Studium zum Betriebswirt (HWF)	

b) Luftwaffe

Ausbildung der Mannschaften

3 Monate Allgemeine Grundausbildung

3 bis 9 Monate Fachausbildung am Arbeitsplatz

Ausbildung zur Einzelfunktion (z. B. in kaufm. Berufen, als Mechaniker oder Handwerker im allgemeinen Truppen- und Stabsdienst, im technischen Dienst der Fliegenden Verbände und der Flugabwehrraketenverbände (FlaRak), im Fernmeldewesen-Elektronik, im Versorgungs-(Nachschub-)dienst)

6 bis 12 Monate Verwendung im Fachdienst

Ausbildung zum Unteroffizier

Die Ausbildung zum Unteroffizier erfolgt nach dreimonatigem Fachdienst in der Truppe („Ausbildung am Arbeitsplatz") in Fachlehrgängen und erneutem Fachdienst in der Truppe oder im Unteroffizierlehrgang an der Unteroffizierschule der Luftwaffe.

Bei besonderen Leistungen kann der Soldat nach 16 Monaten Wehrdienst zum Unteroffizier befördert werden, in der Regel erfolgt Beförderung zwischen 22. und 24. Monat.

Ausbildung zum Offizier

Die Ausbildung beginnt mit der dreimonatigen Grundausbildung im Offiziersanwärterbataillon der Luftwaffe in Fürstenfeldbruck. Anschließend der dreimonatige Offiziersanwärter-Unterführerlehrgang — ebenfalls in Fürstenfeldbruck.

Die Zeit vom 7. bis 12. Dienstmonat verbringen die Offizieranwärter

— bei Einsatzverbänden ihrer späteren Fachrichtung, z. B. bei fliegenden Verbänden, bei Fla-Rak-Einheiten,

— auf Schulen der Luftwaffe zur Vorbereitung auf ihren späteren Einsatz, oder auch

— nach entsprechender fachlicher Vorbildung als Ausbilder bei Ausbildungseinheiten der Luftwaffe, die während der Grundausbildung bereits vorgezogene Fachausbildung in Fernmeldefächern betreiben.

Soweit Zeit verfügbar ist und soweit die Ausbildungskapazität ausreicht, erhalten die Offizieranwärter in dieser Zeit Fahrschulunterricht und erwerben die für sie notwendigen Bundeswehrführerscheine. Die Beförderung zum Leutnant erfolgt nach 36 Monaten.

Mindestverpflichtungszeiten sind

für Flugzeugführer	12 Jahre,
für Flugsicherung	6 Jahre,
für Radarleitdienst	6 Jahre,
für Allgem. Truppendienst	4 Jahre,
für FlaRaketen	6 Jahre,
für FlaRakElektronik	8 Jahre,
für Technische Offiziere	12 Jahre

Fachrichtungen und Fachgebiete der Luftwaffe

Fachrichtungen	Fachgebiete
Kampf und Einsatz (Flieger)	
	Flugzeugführer Jagd und Jabo
	Flugzeugführer Aufklärer
	Flugzeugführer Transport und Verbindung,
	Navigator, Bordfunker und Mechaniker, Lenkwaffeneinsatz
Kampf und Einsatz (Fla-Rak)	
	Fla-Rak-Kampfpersonal
	Fla-Rak-Leitpersonal
Einsatzunterstützung	
	Militärische Aufklärung
	Luftw.-Bodenverteidigung
	Flugbetrieb
	Luftbild, Karten
	Militärischer Wetterdienst
	Flugmelde- und Flugsicherungsdienst
	Fernmeldeverbindungsdienst
Elektrotechnik und Elektronik	
	Instandsetzungspersonal für Flugzeug und Bodenfunk
	Flugzeug und Bodenradar
	Fernmeldebetriebsgeräte
	Lenkwaffensysteme
	Flugzeug-Feuerleitanlagen
	Flugzeugelektrik
	Flugübungsgeräte
Maschinelle Technik	
	Instandsetzungspersonal für Flugzeuge und Spezialausrüstung
	Flugzeuge und Triebwerke
	Lenkwaffen
	Waffen und Munition
	Kraftfahrzeuge und Bodengeräte
Bau- und Betriebstechnik	
	Metallbearbeitung
	Bauwesen
Nachschub und Transport, Haushalt, Truppenversorgung und Verwaltung	
	Lufttransport
	Bodentransport
	Verpflegung
	Kraftfahrzeugbetrieb
	Haushalt und Rechnungslegung

Fachrichtungen	Fachgebiete
Personalwesen	
	Bürodienste
	Information und Öffentlichkeit
	Rechtswesen
	Sport und Betreuung
Stäbe und sonstiges Personal	
	Ausbildungsbearbeiter
	Nachrichtenbearbeiter
	Infrastrukturbearbeiter
	Lehrpersonal

c) Marine

Ausbildung der Mannschaften

3 Monate Allgemeine Grundausbildung

3 Monate „Gastenlehrgang" an einer Schule der Marine

— Fachliche Grundausbildung der jeweiligen Fachrichtung —

mindestens

12 Monate „Gastenausbildung Truppe" an Bord oder an Land

— mit Einsatz in der jeweiligen Fachrichtung —

Ausbildung zum Unteroffizier

In der Ausbildung der Unteroffiziere wechseln Ausbildungszeiten an Land (in Schulen) und an Bord miteinander ab. Die fachrichtungsgebundene Ausbildung — bei der Marine ebenfalls hochspezialisiert — erfolgt in Lehrgängen an den 10 Schulen der Marine. (Marineflieger werden z. T. in Einrichtungen der Luftwaffe ausgebildet.)

Für Unteroffiziere ist die erfolgreiche Teilnahme an einem Lehrgang 1 der jeweiligen Fachrichtung und an einem militärischen Lehrgang an der Marine-Unteroffizierschule Voraussetzung für die Beförderung zum Maat, sie erfolgt frühestens nach 24 Monaten Dienstzeit.

Um den hohen Nachwuchsbedarf an Soldaten auf Zeit für qualifizierte Fachrichtungen decken zu können, hat die Marine Umschulungslehrgänge eingerichtet, die mit der Facharbeiterprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer abschließen. Zur Zeit befinden sich ca. 1000 Soldaten mit mindestens 6jähriger Dienstverpflichtungszeit in der Ausbildung für Umschüler.

Ausbildung zum Offizier

Die Ausbildung sieht nach Beendigung der Allgemeinen Grundausbildung (3 Monate) die Seemännische Grundausbildung auf dem Segelschulschiff und die Technische Grundausbildung an der Technischen Marineschule vor. Darauf folgen die Praktische Bordausbildung auf einem Schulschiff, der Offizierlehrgang I, der Fähnrichslehrgang, dann wieder Bordausbildung auf Einheiten der Flotte, Offizierlehrgang II, und verschiedene Offizierlehrgänge „A". Die Beförderung zum Leutnant zur See erfolgt nach Abschluß des Offizierlehrganges II nach 36monatiger Dienstzeit.

Dienstzweige und Fachrichtungen der Marine

Dienstzweig	Fachrichtung
Seemännischer und Brückendienst	
	Seemännischer Dienst
	Nautischer Dienst
	Signaldienst
Fernmeldedienst	
	Funkdienst
	Fernschreibdienst
	Radardienst
	Führungsmittelelektronik
	Fernmeldetechnik
Waffendienst	
	Artilleriewaffen
	Artilleriewaffenleitung
	Torpedowaffen
	U-Jagdwaffen
	Sperrwaffen
	Sonardienst und Unterwasserwaffenleitung
Schiffstechnischer Dienst	
	Dampfmaschinendienst
	Motorendienst
	Elektrotechnik
Marinefliegerdienst	
	Flugzeugführer
	Flugzeugwaffentechnik
	Flugzeugtechnik
	Fliegerbodendienst
	Flugsicherungsdienst
	Flugzeugelektronik
Versorgungsdienst	
	Stabshilfsdienst
	Verpflegungsdienst
	Sachverwalterdienst
Küstendienst	
	Amphibischer Dienst
	Küstenumschlagdienst
	Kraftfahrdienst
	Kraftfahrzeugtechnik
	Küstensicherungsdienst

4. Ergänzende Ausbildungen

Im Rahmen des weitgespannten Ausbildungsprogramms der Bundeswehr spielen Kraftfahrausbildung und Fremdsprachenausbildung eine wichtige Rolle.

a) Kraftfahrausbildung

Jährlich werden in der Bundeswehr etwa 150 000 Prüfungen für Fahrerlaubnisse abgenommen, die zum Führen von Dienst- und zivilen Kraftfahrzeugen berechtigen. Die Fahrerlaubnisse werden in der Regel von Wehrpflichtigen erworben.

Etwa 31 v. H. der Soldaten legen eine Führerscheinprüfung in der Bundeswehr ab, und zwar 37 v. H. der Heeressoldaten, 20 v. H. der Luftwaffensoldaten und 6 v. H. der Marinesoldaten.

Die Kraftfahrausbildung in der Bundeswehr erstreckt sich auf die

— Kraftfahrgrundausbildung

  Erwerb der Führerscheine der einzelnen Klassen (Kraftrad, Personenkraftwagen, Lastkraftwagen, Kettenkraftfahrzeuge). Hierbei auch Ausbildung im Geländefahren.

— Kraftfahrweiterbildung

  Festigung der Kenntnisse in den verkehrsrechtlichen und militärischen Bestimmungen, Vertiefung der kraftfahrtechnischen Kenntnisse, Verbesserung des Fahrstils auf Straßen und im Gelände. Ausbildung auf Spezialkraftfahrzeugen.

Auf Antrag des Inhabers einer Fahrerlaubnis der Bundeswehr erteilen die zuständigen Verwaltungsbehörden eine allgemeine Fahrerlaubnis (Zivilführerschein).

Beonders geeigneten Soldaten auf Zeit (ab Unteroffizier aufwärts) ist die Möglichkeit gegeben, die Fahrlehrerlaubnis der Bundeswehr für Rad- und Kettenfahrzeuge zu erwerben. Auch ihnen erteilen die zuständigen Verwaltungsbehörden auf Antrag eine allgemeine Fahrlehrerlaubnis.

b) Fremdsprachenausbildung

Der Umfang der Aus- und Weiterbildung in Fremdsprachen der Soldaten hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Soweit es sich um freiwillige Weiterbildung handelt, wird der Sprachunterricht durch dienstzeitbegleitende Lehrgänge gefördert, die nach Bedarf bei der Truppe oder am Standort eingerichtet werden. Durch halbjährlich in der gesamten Bundeswehr durchgeführte Sprachprüfungen können die Soldaten den Stand ihrer Sprachkenntnisse regelmäßig überprüfen. Darüber hinaus dienen die Sprachprüfungen zur Kontrolle der Zweckmäßigkeit des Sprachunterrichts und zur besseren Planung für die Besetzung der Stellen, die Fremdsprachenkenntnisse erfordern.

Der auf die dienstlichen Belange ausgerichtete Fremdsprachenunterricht wird ausbildungsbegleitend oder in Sonderlehrgängen an der Sprachenschule der Bundeswehr in Euskirchen und an Truppenschulen erteilt. Gelehrt werden die Fremdsprachen Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch und Tschechisch.

Das Lehrmaterial für die allgemeinsprachliche Ausbildung wird von der wissenschaftlichen Abteilung der Sprachenschule der Bundeswehr zentral, für fachsprachliche Ausbildungsvorhaben von den jeweiligen Lehrkräften erarbeitet; das allgemeinsprachliche Lehrmaterial ist nach der induktiven Methode mit Satzbau- und Intonationsmustern (sog. Patterns) aufgebaut. Zur Intensivierung des Unterrichts, der sich teilweise programmierten Lehrmaterials bedient, werden modernste technische Hilfsmittel, besonders Sprachlabors, eingesetzt.

Etwa 3 v. H. der Soldaten, die den Grundwehrdienst geleistet haben, und 7 v. H. der ehemaligen Soldaten auf Zeit haben in der Bundeswehr am Fremdsprachenunterricht teilgenommen, und zwar 3 v. H. beim Heer, 5 v. H. bei der Luftwaffe und 10 v. H. bei der Marine.

II. Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit durch Sport und militärische Ausbildung

Der Gesundheitszustand der Wehrpflichtigen hat sich zwar gegenüber dem vor 30 Jahren nicht grundsätzlich und allgemein verschlechtert, auch ist die Zahl der als tauglich für den Wehrdienst Befundenen prozentual nicht zurückgegangen. Aber zugenommen haben die „Zivilisationsschäden", und bemerkbar ist ein erschreckender Mangel an körperlichem Training. Nach einer Schätzung des ersten Jugendberichts treiben kaum mehr als 20 v. H. der Jugendlichen gesundheitlich ausreichend Sport. Die Folge ist, daß die körperliche Leistungsfähigkeit der Rekruten in den meisten Fällen nicht den Anforderungen entspricht, die der Wehrdienst an sie stellen muß. Durch Sport und Übungen in der militärischen Ausbildung muß die Leistungsfähigkeit systematisch gesteigert werden.

Es hat fast 10 Jahre gedauert, bis die notwendige Zahl der Sportausbilder zur Verfügung stand. Die Sportanlagen sind noch nicht in benötigter Anzahl fertiggestellt. Die Sportausbildung liegt in Händen von Unteroffizieren und Offizieren, die als Riegenführer, Hilfssportleiter und Sportleiter eingesetzt sind. Seit dem 1. 1. 1966 ist die Sportausbilder-Ausbildung fester Bestandteil der Unteroffizier- und Offizierausbildung und Gegenstand der jeweiligen Laufbahnprüfungen. Sie findet an allen Offizier- und Truppenschulen statt. Daneben werden an der Sportschule der Bundeswehr in Sonthofen Sportleiter-, Sportfachleiter- und Wiederholungslehrgänge durchgeführt. Zur Zeit sind über 80 Zivilsportlehrer an diesen Schulen tätig.

1. Sport

Ausbildung und Leistungsprüfungen sind in den einzelnen Teilstreitkräften den jeweiligen Erfordernissen angepaßt und variieren geringfügig.

Für jeden Soldaten wird ein Sportleistungsblatt geführt, in dem alle Leistungsprüfungsergebnissse während seiner Dienstzeit festgehalten werden, angefangen von den Ergebnissen der sportlichen Eignungsprüfung, der er als Rekrut unterworfen wird. Der Sport wird in den Kompanien im allgemeinen für alle Soldaten gemeinsam betrieben, es ist aber möglich, die Soldaten in mehrere leistungsgleiche Übungsgruppen aufzuteilen.

Die Sportausbildung ist unterteilt in „Allgemeine Sportausbildung" und „Besondere Sportausbildung". Die „Allgemeine Sportausbildung" ist Pflicht für alle. Sie umfaßt:

Geräteturnen, Bodenturnen, Leichtathletik, Schwimmen, Boxen, Volleyball, Basketball, kleine Spiele, Gymnastik ohne und mit Gerät, sportlichen Skilauf.

Die „Besondere Sportausbildung" sieht folgende Fördersportarten vor:

Fußball, Handball, Moderner Fünfkampf, Degenfechten, Sportschießen, Fallschirm-Sportspringen, Judo.

Die Beteiligung an der „Besonderen Sportausbildung" ist freiwillig, sie wird vorwiegend nach den Dienststunden betrieben. Sollen allerdings Soldaten ihren Truppenteil oder die gesamte Bundeswehr bei Sportwettkämpfen vertreten, können diese Sportarten innerhalb des Dienstes betrieben werden.

Während des ersten Monats der Allgemeinen Grundausbildung des Heeres erhält der Rekrut täglich 90 Minuten Sportausbildung. Im zweiten und dritten Monat sind es dreimal wöchentlich je 90 Minuten. In der Spezialgrundausbildung und der Vollausbildung sind es dann zweimal 90 Minuten in der Woche, und in den Stäben und sonstigen Einrichtungen einmal 90 Minuten je Woche. Sportstunden dürfen nur mit Einverständnis der nächsthöheren Disziplinarvorgesetzten abgesetzt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe, Manöver, Übungen, entgegenstehen.

Sportanlagen, besonders Schwimmhallen, sind noch nicht in genügender Zahl vorhanden. Als Ersatz für fehlende bundeseigene Sportanlagen sind viele zivile Sportplätze, Sporthallen sowie Schwimmhallen und Freibäder gemietet oder Verträge über stundenweise Mitbenutzung abgeschlossen worden.

Am 31. 12. 1966 waren vorhanden:

Sportplätze
- 222 bundeseigene
- 103 gemietete (und 20 Behelfsanlagen)

Ausbildungs- und Sporthallen
- 300 bundeseigene
- 41 gemietete (und 6 Behelfsanlagen)

Freibäder
- 31 bundeseigene
- 163 gemietete
- (weitere Freibäder werden wegen der geringen Nutzungsmöglichkeiten nur noch gemietet)

Schwimmhallen
- 6 bundeseigene
- 90 gemietete

Im Bau waren
- 30 Sportplätze
- 30 Ausbildungs- und Sporthallen
- 1 Schwimmhalle

Für die kommenden Jahre sind geplant:
- 113 Sportplätze
- 131 Ausbildungs- und Sporthallen
- 70 Schwimmhallen

Das Ziel der Sportausbildung in der Bundeswehr ist die Anhebung der Leistungen des Durchschnitts, also „Breitensport", nicht die Förderung des Spitzensports. Das heißt: jeder Soldat soll nach Möglichkeit die Bedingungen des Deutschen Sportabzeichens erfüllen und Rettungsschwimmer werden [33]).

Zur Überprüfung der Sportausbildung sind Leistungsprüfungen vorgesehen; diese sind in der Auswahl ihrer Disziplin und in der Festlegung der Maßstäbe denen des Deutschen Sportabzeichens angeglichen worden. Das Ausbildungsprogramm selbst wird ständig überprüft und durch sportmedizinische Testverfahren mit der Leistungsfähigkeit der jungen Männer abgestimmt [34]).

Im Jahre 1966 wurden folgende Prüfungen in der Bundeswehr abgenommen:

	Deutsches Sport-Abzeichen (DSA)	DSA Wiederholungen	Freischwimmen	Grundschein	Leistungsschein	Lehrschein
Heer	20 777	2 299	25 493	9 519	5 571	334
Luftwaffe	5 218	864	4 798	3 676	2 055	82
Marine	2 612	150	1 942	1 128	1 235	10
Territoriale Verteidigung	1 714	233	1 749	899	575	48
insgesamt	30 321	3 546	33 982	15 222	9 436	474

Als besonders geeignetes Mittel zur körperlichen Ertüchtigung gilt der sportliche Wettkampf, er wird auf allen Ebenen der Bundeswehr gefördert. Die Anzahl der jährlich durchgeführten Wettkämpfe nimmt von Jahr zu Jahr zu. Besonders erwähnt sei der Soldatenwettkampf, ein leichtathletischer Vierkampf. Bis zum 36. Lebensjahr besteht für den Soldaten Pflicht zur Teilnahme.

Folgende Ergebnisse wurden in den letzten Jahren erzielt:

Jahr	Teilnehmer	Urkunde für 40 bis 49 Punkte	Ehrenurkunde für 50 Punkte und mehr
1964	264 083	36 721	21 782
1965	265 262	39 857	18 979
1966	275 760	41 901	19 528

Die geforderten Leistungen für 40 Punkte (= im Durchschnitt 10 Punkte pro Übung) entsprechen den Bedingungen des Deutschen Sportabzeichens.

Darüber hinaus ist die Bundeswehr seit 1959 Mitglied des Internationalen Militärsportverbandes (CISM = Conseil International du Sport Militaire), dem 43 Staaten der westlichen oder neutralen Welt angehören. Im Rahmen des CISM nehmen Spitzensportler, die in der Bundeswehr dienen, jährlich an 8 bis 10 Meisterschaften in Sportarten teil, die dem olympischen Programm entnommen sind.

2. Körperliche Ertüchtigung während der militärischen Ausbildung

Die körperliche Leistungsfähigkeit der Soldaten wird neben der Sportausbildung auch in allen anderen militärischen Ausbildungsgebieten gefördert, insbesondere bei der Gefechtsausbildung. Beide Ausbildungsarten — Sport und militärische Ausbildung — bleiben deutlich voneinander getrennt.

Auch hier sind die Anforderungen den Notwendigkeiten und Bedürfnissen der Teilstreitkräfte jeweils angepaßt. In der Allgemeinen Grundausbildung wurde im Heer seit dem 1. Januar 1966 aufgrund der fehlenden körperlichen Leistungsfähigkeit der Rekruten die Marschausbildung von 30 auf 20 km reduziert. In Zusammenarbeit mit sportmedizinischen Instituten von Universitäten werden auch in diesem Ausbildungszweig verschiedene Testprüfungen durchgeführt.

III. Erkrankungen während des Wehrdienstes

Während der Wehrdienstzeit werden alle Krankmeldungen, die zu einer Dienstbefreiung von einem Tag und länger führen, statistisch besonders erfaßt. Wie nachstehende Tabelle ausweist, nahm die Zahl der Erkrankungen — mit Ausnahme erneuten Anstieges im Jahre 1963 infolge einer Grippeepidemie — von Jahr zu Jahr ab. Die fallende Tendenz ist bei den 20- bis unter 25jährigen noch ausgeprägter als bei allen Altersgruppen zusammen.

Krankenzugang in der Bundeswehr
1960—1965

— auf 100 Soldaten der zugehörigen Ist-Stärke —

Jahr	insgesamt	darunter 20- bis 25jährige Soldaten
1960	65,0	68,9
1961	58,6	59,4
1962	60,8	64,2
1963	63,4	65,0
1964	55,5	57,3
1965	55,9	53,1

Der Krankenzugang in Ausbildungseinheiten ist wesentlich höher als im Durchschnitt aller Einheiten der Bundeswehr. Er wird insgesamt beeinflußt durch die Umstellung der vielfach untrainierten und wenig abgehärteten Rekruten vom Zivil- zum Soldatenleben und zusätzlich erhöht durch „wehrdiensteigentümliche" Faktoren, wie z. B. relativ enges Zusammenleben mit dadurch erhöhter Ansteckungsgefahr und Besonderheiten des Dienstes im Gelände mit dem Risiko von Zerrungen und Verstauchungen.

Krankenzugang in Ausbildungseinheiten sowie in der übrigen Bundeswehr 1962 bis 1965

auf 100 Soldaten der zugehörigen Ist-Stärke

Jahr	Krankenzugang	
	Ausbildungseinheiten	übrige Bundeswehr
1962	91,1	59,8
1963	97,8	62,4
1964	74,2	55,0
1965	75,6	55,4

Durchschnittlich fielen in den Jahren 1963 bis 1965 die aus Krankheitsgründen ganz vom Dienst befreiten Soldaten rund 12 Tage aus, Rekruten dagegen nur 9 Tage. Das heißt: sie waren zwar häufiger, dafür aber weniger lang (und schwer) erkrankt als die älteren Soldaten.

Erkältungskrankheiten einschließlich des grippalen Infektes liegen mit Abstand an der Spitze der Krankheitsartenstatistik. Es folgen Verstauchungen, Prellungen, Quetschungen. Diese beiden Krankheitsgruppen allein machen fast die Hälfte aller Krankenzugänge aus.

Die 6 am häufigsten auftretenden Krankheiten in der Bundeswehr 1963 bis 1965

Krankheitsbezeichnung	auf 1000 Soldaten der zugehörigen Ist-Stärke			darunter in der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre		
	1963	1964	1965	1963	1964	1965
Erkältungskrankheiten und Grippe	225,3	144,7	170,9	228,0	148,1	162,3
Verstauchungen	47,3	47,9	45,3	53,9	54,4	47,3
Prellungen und Quetschungen	34,3	30,3	28,2	38,5	34,3	29,8
Magen-Darmentzündungen	18,7	22,4	18,9	18,5	22,1	17,4
Kopfverletzungen (ohne Schädelbruch)	11,2	18,7	16,7	12,6	19,1	16,6
Magenschleimhautentzündungen	21,3	16,8	15,5	21,9	19,3	15,9
Die 6 häufigsten Krankheiten zusammen	358,1	280,8	295,5	373,4	297,3	289,3
die übrigen Krankheiten	276,0	274,3	263,9	277,1	275,8	241,6
insgesamt	634,1	555,1	559,4	650,5	573,1	530,9

Die Verteilung des Krankenzuganges auf die 16 Krankheiten-Obergruppen weist altersbedingte Unterschiede aus (s. Tabelle in Anm. 35). Der Zugang an infektiösen Krankheiten, Hautkrankheiten und Unfällen ist bei den jungen Soldaten größer als bei den über 25jährigen. Bei letzteren sind dagegen alle anderen Krankheiten häufiger als bei den jungen Soldaten. In beiden Personengruppen machen Krankheiten der Atmungsorgane fast ein Drittel aller Krankenzugänge aus, Folgen von Unfällen, Vergiftungen und Gewalteinwirkungen knapp ein Viertel und Krankheiten der Verdauungsorgane rund ein Achtel.

Die Sterblichkeit in der Bundeswehr lag in den Jahren 1960 bis 1965 bei rund 1,7 v. T. Fast 70 v. H. der Gestorbenen gehörten der Altersgruppe 20 bis 25 Jahre an.

Sterblichkeit in der Bundeswehr

1960 bis 1965

Jahr	auf 1000 Soldaten der zugehörigen Ist-Stärke	darunter in der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre
1960	1,5	1,3
1961	1,7	1,5
1962	1,7	1,5
1963	1,7	1,6
1964	1,8	1,7
1965	1,6	1,3

Rd. 50 v. H. der Todesfälle in der Bundeswehr sind auf Kraftfahrzeugunfälle zurückzuführen. Bei den 20- bis 25jährigen beträgt dieser Anteil fast 70 v. H.

1966 starben bei Kfz-Unfällen außerhalb des Dienstes 417 Soldaten. Die Zahl der bei Kfz-Unfällen getöteten Soldaten im Dienst verhält sich zu denen außer Dienst wie 1 : 13.

Ursachen der außerdienstlichen Kfz-Unfälle waren bei

58 v. H. überhöhte Geschwindigkeit,
9 v. H. Übermüdung,
6 v. H. Fehler beim Überholen,
3 v. H. Nichtbeachtung der Vorfahrt,
3 v. H. zu dichtes Auffahren,
21 v. H. andere Ursachen.

Bei 26 v. H. der Unfälle wurde Trunkenheit am Steuer festgestellt.

Kraftfahrzeugunfälle mit tödlichem Ausgang in der Bundeswehr

1960 bis 1965

— auf 1000 Soldaten der zugehörigen Ist-Stärke —

Jahr	insgesamt		darunter in der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre	
	Kfz-Unfalltote	darunter außer Dienst	Kfz-Unfalltote	darunter außer Dienst
1960	0,7	0,5	0,7	0,6
1961	0,8	0,6	0,8	0,7
1962	0,8	0,6	0,9	0,7
1963	0,9	0,7	1,0	0,8
1964	1,0	0,9	1,1	1,0
1965	0,9	0,7	1,3	0,8

26 v. H. der Unfälle geschahen bei der Fahrt ins Wochenende, 60 v. H. während des Nachturlaubs oder während der Freizeit im Standort, 14 v. H. im Urlaub.

An der Unfallziffer sind Längerdienende stärker beteiligt als Wehrpflichtige. Wehrpflichtige haben 39,4 v. H. der Unfälle verursacht, Soldaten auf Zeit, insbesondere solche mit zweijähriger Verpflichtungszeit, dagegen zu 53,9 v. H. Dies ist auf die stärkere Motorisierung dieser Gruppe zurückzuführen.

Die Sterblichkeit der 20- bis 25jährigen Soldaten ist etwas geringer als die der gleichaltrigen männlichen Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland (s. Tabelle in Anm. 36). Die Minderung ist zweifellos auf die bei der Musterung getroffene gesundheitliche Auslese zurückzuführen. Demgegenüber sterben relativ mehr junge Soldaten als gleichaltrige Zivilisten infolge von Kraftfahrzeugunfällen. Ursache hierfür dürfte in dieser Altersgruppe die bei Soldaten höhere Quote an Führerscheinbesitzern sein.

IV. Der Soldat und seine Freizeit

Auf die Frage, was der Soldat in seiner Freizeit tut, kann keine verbindliche Antwort gegeben werden. Es steht im Belieben des Soldaten, wo und wie er seine freie Zeit verbringt. In keinem Falle besteht ein Zwang, nach Dienstschluß im Bereich der Kaserne zu bleiben.

Die Bundeswehr bemüht sich, einen Verbleib im Bereich der Kaserne angenehm und attraktiv zu machen. Das Angebot zur Freizeitgestaltung ist vielfältig. Es umfaßt Möglichkeiten zur Geselligkeit, zur Gastlichkeit, zur allgemeinen Weiterbildung und zur Pflege künstlerischer, technischer und sportlicher Neigungen. Es soll auch Kameradschaft in der soldatischen Gemeinschaft festigen helfen.

1. Innerhalb der Kaserne

Bei der „Freizeitpflege" sind Einrichtungen innerhalb und außerhalb der Kaserne zu unterscheiden. Für die Einrichtungen innerhalb der Kaserne werden den Truppenteilen jährlich Mittel zugewiesen, die ausschließlich für die Freizeitpflege zu verwenden sind. Im Jahre 1966 betrug diese Summe 3 200 000 DM. Das Geld wird über die Korps an die Divisionen verteilt und von den Truppenteilen nach eigenem Ermessen im Rahmen eines umfangreichen Kataloges verwandt. Zentral vom Bundesministerium der Verteidigung werden nur — über das Bundeswehrbeschaffungsamt — Fernseh- und Rundfunkgeräte beschafft. Ziel ist, jede Truppeneinheit mit je einem Gerät auszustatten.

Die Divisionen verteilen die Gelder an die Truppenteile schwerpunktmäßig. Abgelegene Standorte werden intensiver bedacht als die in städtischen Kulturzentren.

Der Fonds für Freizeitpflege steht für die Einrichtung von Werk- und Bastelräumen zur Verfügung, für die Einrichtung von technischen Werkräumen (von der Truppe Kfz-Hobbyshops genannt), von Werkräumen für Funkbasteln und Elektronik, für Fotolabors und für Truppenbüchereien. Es dürfen Maschinen, Werkzeuge, Ersatzteile gekauft werden, Einzelteile zum Selbstbau von Booten, Flugzeugen, Modellen und dgl.; elektronische Geräte und Empfangsgeräte für Amateurfunk, Zubehör für das Fotolabor, Noten, Liederbücher. Es dürfen Diskotheken unterhalten werden. Brett- und Gesellschaftsspiele angeschafft, Fachzeitschriften abonniert, Wettbewerbe finanziert und für Sportschießen, Tischtennis, Hockey, Billard u. a. m. die notwendigen Geräte beschafft werden.

Es gibt zur Zeit rund 1000 Truppenbüchereien mit einem Gesamtbestand von schätzungsweise 200 000 Bänden. Jeder Soldat hat eine Truppenbücherei in erreichbarer Nähe. Die Büchereien sollen als Freihandbüchereien angelegt sein und nach Möglichkeit über einen behaglichen Leseraum verfügen.

Bei jedem Wirtschaftstruppenteil besteht eine Kantine als „stationäre Betreuungseinrichtung". Sie dient speziell den jungen Mannschaften und Unteroffizieren, die dort ihren persönlichen Bedarf an Gebrauchsgegenständen decken können, Verzehr in beschränktem Umfang ist möglich. Diese Kantinen sind Pachtbetriebe: 70 v. H. der Pachteinnahmen werden der Truppe für die wohnliche Ausgestaltung der Gemeinschaftsräume und die Anschaffung zusätzlicher Rundfunk- und Fernsehgeräte u. a. zur Verfügung gestellt. Ferner dürfen mit diesen Geldern Gemeinschaftsfeiern ausgestaltet werden, Sportververanstaltungen und kulturelle Veranstaltungen besonderer Art besucht bzw. selbst arrangiert werden, wenn die für die Freizeitpflege im Verteidigungshaushalt ausgeworfenen Mittel nicht ausreichen.

Die Nutzung der gebotenen Möglichkeiten ist unterschiedlich. Sie hängt ebenso von der Lage des Standortes ab wie von der Jahreszeit, zumal der Sommer durch militärische Übungen und Urlaub stark bestimmt ist. Da auf jeden Dirigismus verzichtet wird, hängt die Nutzung stark davon ab, ob unter den Soldaten selbst beispielgebende Kräfte vorhanden sind. Mit Bedauern wird vielfach festgestellt, daß manche künstlerische oder musische Neigung während der Wehrdienstzeit nicht weiter gepflegt wird.

Als generelle Erfahrung aus allen Truppeneinheiten ist die große Beliebtheit der technischen Werkräume bei den Soldaten zu nennen. In ihnen finden diese notwendiges Arbeitsmaterial zur Pflege und Wartung ihrer eigenen Fahrzeuge. Das Basteln an den eigenen Autos ist neben Lesen, Freizeitsport und Fernsehen eine beliebte Freizeitbeschäftigung.

2. Außerhalb der Kaserne

Zu wichtigen Einrichtungen für die Betreuung der Soldaten in der Freizeit außerhalb der Kaserne gehören die Soldatenheime. Sie werden unterhalten von der Katholischen bzw. Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung e. V., die sich zur Bundesarbeitsgemeinschaft für Soldatenbetreuung (BAS) zusammengeschlossen haben. Der in den

Anfangsjahren vorsichtig verfolgte Gedanke dieser Heime hat sich inzwischen durchgesetzt, die Heime haben sich bewährt.

Die Heime werden von einem Heimleiter überparteilich und überkonfessionell geleitet. Die Heime haben einen beschränkten Wirtschaftsbetrieb, verfügen in der Regel über einen großen Tanz- bzw. Theater- und Filmvorführraum, haben Lese- und Fernsehzimmer, Kegelbahnen, Bastelräume, Fernsehapparate und Plattenspieler. Die Heime arbeiten nicht gewinnbringend, sie sollen sich nach Möglichkeit aber selbst tragen. Den Kuratorien der Heime gehören neben Vertretern der Bundeswehr die Militärpfarrer und zivile Persönlichkeiten aus dem Standort an.

Der Bau erfolgt zum Teil durch den Bund selbst, zum größeren Teil durch die beiden Trägerverbände mit Darlehen des Bundes. Die Einrichtung geht zu Lasten des Bundes, er stellt auch einen jährlichen Zuschuß für die kulturelle Arbeit in den Heimen zur Verfügung.

Es wird für 25 bis 30 v. H. aller Garnisonen ein Soldatenheim angestrebt. Gegenwärtig sind 42 (davon 1 in Decimomannu, Sardinien) im Betrieb, 8 im Bau. Aus Gründen der schwierigen Haushaltslage muß jedoch künftig mit Einschränkungen bei der Verwirklichung der Planung gerechnet werden.

Neben den Soldatenheimen stehen den jungen Offizieren und Unteroffizieren Heime zur Verfügung, die zwar vornehmlich einer Reihe dienstlicher Aufgaben dienen, jedoch darüber hinaus in der Freizeit genützt werden. Auch sie dienen der Förderung des inneren Zusammenhaltes, der Geselligkeit und Begegnung mit Außenstehenden.

3. Arbeitsgemeinschaft „Jugendpflege und Bundeswehr" — „Kölner Modell" —

Der Vollständigkeit halber seien noch die etwa an 100 Orten bestehenden „Arbeitsgemeinschaften Jugendpflege und Bundeswehr" bzw. analoge Einrichtungen unter anderen Bezeichnungen erwähnt. Diese sind z. T. auf Initiative der behördlichen Jugendpflege gebildet worden, z.T. durch kirchliche Stellen oder Jugendverbände. Diese Einrichtungen stehen ausschließlich unter der Regie der Jugendpflege. Ihre Arbeit wird finanziert aus Mitteln der Länder, der Kommunen, aus Eigenmitteln der Verbände und aus Eintrittsgeldern bei Veranstaltungen.

Richtungweisend waren die Initiativen im Stadtbereich Köln. Hier werden seit Herbst 1957 den jungen Bundeswehrangehörigen vielfältige jugendpflegerische Freizeitmaßnahmen angeboten. Z. Z. bemühen sich um die jungen Bundeswehrangehörigen in den im Stadtbereich Köln gelegenen Kasernen

die Arbeitsgemeinschaft „Jugendpflege und Bundeswehr" des Kölner Jugendringes,

die Katholische Arbeitsgemeinschaft „Jugend und Bundeswehr",

das „Geschwister-Scholl-Haus" — eine „Offene Tür" als Begegnungsstätte für junge Bundeswehrangehörige und Ziviljugendliche.

Die Arbeitsgemeinschaft „Jugendpflege und Bundeswehr", deren Geschäftsführung vom Jugendamt der Stadt Köln, Abt. Jugendpflege, wahrgenommen wird, wird getragen vom Bund der Deutschen Kath. Jugend, von der Evangelischen Jugend und der Sport- sowie Gewerkschaftsjugend, von den Militärpfarrern beider Konfessionen, dem Standortältesten und den Kommandeuren sowie vom Jugendamt der Stadt Köln.

Die Katholische Arbeitsgemeinschaft „Jugend und Bundeswehr" bemüht sich vorwiegend um die Durchführung eines gezielten Bildungsprogramms.

Das „Geschwister-Scholl-Haus" ist seit 1962 mit dem Raumprogramm einer „Offenen Tür" als Begegnungsstätte für junge Soldaten und Ziviljugendliche fertiggestellt worden und befindet sich in unmittelbarer Nähe der Kasernenkonzentration in Köln-Longerich.

Die drei genannten Träger bieten innerhalb und außerhalb der Kaserne eine Vielzahl von Veranstaltungen für junge Soldaten und andere junge Menschen an. So werden regelmäßig in der Kaserne Filmvorführungen, Lichtbildervorträge über Köln, Reiseberichte, kulturelle Veranstaltungen, Theaterabende Konzerte, Karnevalssitzungen, Quizzabende, Kabarettabende usw. angeboten. Außerhalb der Kaserne finden Stadtrundfahrten zur Einführung der Rekruten in ihre Garnisonstadt, Studienfahrten in die rheinische Landschaft, Werksbesichtigungen, Besuch von Museen, Veranstaltungen der Jugendverbände, Sportveranstaltungen und dergleichen statt. Außerdem abonniert die Arbeitsgemeinschaft „Jugendpflege und Bundeswehr" Karten für Theater- und Konzertaufführungen im Rahmen des Jugendkulturringes des städt. Jugendamtes. Hinzu kommt eine Reihe spezieller Wochenendveranstaltungen, Seminare, Kurse und dergleichen.

Die Tätigkeit der Träger der jugendpflegerischen Angebote für junge Soldaten wird finanziert aus Mitteln des Landes und der Stadt, aus Eigenmitteln der beteiligten Verbände und Einrichtungen sowie aus Eintrittsgeldern der jungen Soldaten. So hat z. B. die Arbeitsgemeinschaft „Jugendpflege und Bundeswehr" des Kölner Jugendringes bis Ende 1965 Gesamtkosten in Höhe von 145 000 DM für ihre Tätigkeit ausgegeben. Rund 40 000 DM wurden bis zu diesem Zeitpunkt an Eigenmitteln aufgebracht.

Eine im Jahre 1966 zusammengestellte Übersicht ergab, daß allein die Arbeitsgemeinschaft „Jugendpflege und Bundeswehr" des Kölner Jugendringes in der Zeit vom November 1957 bis 30. September 1966 insgesamt 1167 Maßnahmen mit 102 572 Teilnehmern durchgeführt hat. Der Verwaltungsbericht der Jugendpflege für 1966 weist insgesamt 271 Bildungs- und Freizeitveranstaltungen für Bundeswehrangehörige auf. Es nahmen außer anderen interessierten jungen Menschen aus dem Zivilleben 17 654 junge Soldaten an den verschiedenen Veranstaltungen der drei Träger der Soldatenbetreuung teil.

V. Militärseelsorge

Nach § 36 des Soldatengesetzes hat der Soldat Anspruch auf Seelsorge. Der Staat wünscht und unterstützt die Militärseelsorge als Beitrag zur Sicherung der freien religiösen Betätigung in der Bundeswehr. Sie ist Teil der gesamtkirchlichen Arbeit der ewangelischen und katholischen Kirche und wird geleitet von den beiden Militärbischöfen, zu deren Unterstützung das Evangelische Kirchenamt für die Bundeswehr und das Katholische Militärbischofsamt eingerichtet wurden.

Die Seelsorge der Soldaten verlangt eine enge Zusammenarbeit der Geistlichen mit den militärischen Stellen. Die Militärseelsorge ist nicht eingegliedert in den militärischen Kommandobereich. Die Militärgeistlichen haben zivilen Status und sind den Kommandobehörden zugeordnet. Die Teilnahme an allen Veranstaltungen der Militärseelsorge ist für den Soldaten grundsätzlich freiwillig.

Insgesamt etwa 250 Geistliche der beiden Konfessionen sind in der Militärseelsorge tätig. Sie betreuen auch die auf See befindlichen oder im Ausland stationierten Soldaten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben halten die Militärgeistlichen regelmäßig Militärgottesdienste für die Angehörigen ihres Bekenntnisses. Diese Gottesdienste finden je nach den örtlichen Gegebenheiten entweder in der Kaserne oder — gemeinsam mit den örtlichen Gemeinden — in deren Kirchen statt. Die Militärgeistlichen stehen den Soldaten in der Kaserne und bei Hausbesuchen zur seelsorgerischen Beratung bzw. zu Gesprächen zur Verfügung. Sie erteilen ferner den Mannschaften, Unteroffizieren und Offizieren monatlich einen je zweistündigen Lebenskundlichen Unterricht und laden zu Rüstzeiten bzw. Exerzititen ein. Der Lebenskundliche Unterricht findet während der Dienstzeit statt. Zur Teilnahme an Rüstzeiten bzw. Exerzitien wird Sonderurlaub gewährt. Der Lebenskundliche Unterricht wird konfessionell getrennt gehalten, die einzelnen Themen sind bei beiden Konfessionen gleich und werden vom Evangelischen Kirchenamt für die Bundeswehr und vom Katholischen Militärbischofsamt jeweils auf ein Jahr für die gesamte Bundeswehr festgelegt. Die Militärgeistlichen behandeln vielerlei Fragen, die für die Lebensführung der jungen Männer und ihre Beziehungen zur Umwelt wichtig sind, also religiöse, soziale, kulturelle und politische Themen. Einige Beispiele aus dem Jahre 1967 und für das Jahr 1968: „Wege zum Frieden", „Kirche und Politik in der jüngsten Vergangenheit", „Ist man mit 21 fertig?", „Hat die Bibel immer noch recht?", „Soziale Entwicklung bei uns und draußen", „Ein bißchen Freude braucht der Mensch zum Leben!", „Wer gibt mir Normen für mein Leben?", „Dein Leben hat einen Sinn!", „Familie heute", „Mut, Tapferkeit, Zivilcourage".

Zur Vertiefung des Unterrichts geben das Evangelische Kirchenamt für die Bundeswehr und das Katholische Militärbischofsamt reichbebilderte Schriften: „Zum Thema ..." und „Briefe an Soldaten" heraus, die jeweils eine kurze Zusammenfassung des behandelten Stoffes bieten. Zum Beginn der Wehrdienstzeit erhält jeder Wehrpflichtige einen besonderen Brief an Rekruten. Den Eltern bzw. Frauen der Wehrpflichtigen wird eine Information über die Militärseelsorge zugestellt.

Aus dem Schrifttum, das an die Soldaten verteilt wird, seien noch erwähnt "Junge Stimme" und „Mann in der Zeit", die jeweils eine vierseitige Soldatenbeilage enthalten.

Die Soldaten zeigen eine in diesem Maße nicht erwartete Bereitschaft zum Kontakt und Gespräch mit dem Militärgeistlichen. Der Besuch des Lebenskundlichen Unterrichts kann als gut bezeichnet werden. Geringer ist die Beteiligung an den Gottesdiensten und am sonstigen religiösen Leben; dennoch ist die Zahl der Gottesdienstbesucher unter den Soldaten höher als die aus vergleichbaren Schichten der Ortskirchengemeinden.

Großes Interesse zeigen die Soldaten an Rüstzeiten, Exerzititen und Werkwochen; fast 10 v. H. der Soldaten nehmen jährlich an ihnen teil. In Vorträgen, Diskussionen und persönlichen Aussprachen wird eine breite Thematik behandelt, Fragen des Glaubens, der Lebensführung und des staatsbürgerlichen Verhaltens: „Wege zum Glauben", „Die Frage nach Gott", Christsein heute", „Liebe — Ehe — Familie", „Leben mit dem Wohlstand", „Was mache ich mit der Freiheit?, „Versöhnung mit dem Nachbarn", „Wie war denn das mit den Juden?", „Das Rassenproblem" u. a. Zu manchen Themen werden auch Ärzte, Juristen, Psychologen, Väter und Mütter als Referenten eingeladen. Neben den Rüstzeiten, Exerzititen und Werkwochen für Soldaten veranstalten beide Zweige der Militärseelsorge auch solche für Soldatenfamilien.

Entsprechend ihrem Lebensalter stehen auch die jungen Soldaten noch mitten in der Entwicklung ihres Glaubensbewußtseins. Soweit es gelingt, ihnen Hilfen bei der Deutung der eigenen Daseinserfahrung zu bieten, sind sie auch dann religiös zu interessieren, wenn die überkommenen Glaubensbindungen abgeschwächt sind. Pflichten, die sich aus der religiösen Bindung ergeben, werden — oft mit Rücksicht auf das Milieu — vom einzelnen weniger aus Gewohnheit als aus persönlicher, oft neuer Entscheidung anerkannt und beachtet. Die endgültige Glaubensentscheidung fällt meist erst mit der Wahl des Lebenspartners.

VI. Weiterbildung der militärischen Vorgesetzten

Auswahl und Heranbildung der künftigen Vorgesetzten stellen die Bundeswehr noch immer vor Probleme. Diese haben zum einen ihren Grund im Mangel an Unteroffizieren und jüngeren Offizieren, der kompensiert werden muß durch Überforderung und vorzeitige Verwendung von jungen Vorgesetzten. Sie liegen zum zweiten in den durch den hohen Technisierungsgrad der modernen Armee bedingten Veränderungen der Berufsbilder des Offiziers und Unteroffiziers, zu denen als dritte Gruppe der

„Soldat auf Zeit" gekommen ist. Mit diesen Veränderungen muß eine Neustrukturierung der Erziehungs- und Weiterbildungsvorhaben Hand in Hand gehen.

Der Vorgesetzte muß für seine aus der Militärgeschichte her vorbildlose neue Situation und Funktion vorbereitet werden. Früher war jeder militärische Vorgesetzte in der Lage, die Ausführung seiner Kommandos oder Befehle zu kontrollieren, jede übergeordnete militärische Führungsstelle schloß die Qualifikation für alle nachgeordneten Führungsstellen ein. Durch Verwissenschaftlichung und Technisierung haben sich heute traditionelle Vorstellungen über militärische Hierarchie, soldatische Disziplin und Ausbildungsmethodik für Soldaten und Vorgesetzte gewandelt. Arbeitsteilung und Rationalisierung haben das herkömmliche Bild der militärischen Organisation verändert. An die Stelle der gleichförmigen Gruppe oder der größeren Einheiten und Verbände von gleicher Ausrüstung, Ausbildung und Ordnung ist eine vielartige Mischung von Spezialisten getreten, die ihrerseits wiederum in zahlreichen unterschiedlichen zusammengesetzten Teams zusammenarbeiten.

Der Vorgesetzte kann Autorität nicht mehr allein aus militärfachlicher Überlegenheit oder einem höheren Dienstgrad schöpfen. Neben seiner menschlichen Überzeugungskraft und charakterlichen Integrität gewinnt die Fähigkeit an Bedeutung, die geistigen und gesellschaftsbezogenen Funktionen seiner Stellung und seiner Aufgabe zu überschauen und einzusetzen.

Eines der schwierigsten Gebiete bei der Heranbildung der künftigen Vorgesetzten in der Bundeswehr ist die Vermittlung pädagogischer und psychologischer Grundkenntnisse, mit deren Hilfe sie ihre erzieherische Aufgabe bewältigen sollen. Die angehenden Offiziere erhalten im wissenschaftlichen Teil der Offizierausbildung das theoretische Rüstzeug. Für die Unteroffiziere sind auf allen Stufen der Unterführerausbildung praktische Übungen zur Methode der Ausbildung und eine verstärkte Unterrichtung über die Grundlagen ihrer Erziehertätigkeit [37]) angelaufen.

Die Bundeswehr hofft, durch die stetige Verbesserung der Ausbildung der Ausbilder in absehbarer Zeit ihrem Erziehungsauftrag voll gerecht werden zu können. Eine Voraussetzung dazu aber ist auch ein Anstieg der Zahl von Bewerbern für die Laufbahnen militärischer Führer und Unterführer.

1. Weiterbildung der Offiziere

Für die Erziehung und Weiterbildung der Offiziere gilt der allgemeine Grundsatz der Ausbildung und Erziehung in der Bundeswehr: beides wird als ein ganzes betrachtet. Die Bildungsförderung der Offiziere entspricht den Gegebenheiten der jeweiligen Laufbahnstufe und ergänzt die militärfachliche Ausbildung durch berufsbezogene Allgemeinbildung. In der Theorie sind die Pläne über Bildungsvoraussetzungen und Bildungsförderungen so weit abgeschlossen [38]), daß es möglich ist, in der Bundeswehr von den Berufsoffizieren einen dem Abitur entsprechenden Bildungsstand als Laufbahnvoraussetzung zu fordern, ihnen bei entsprechender Leistung die Beförderung in die Stabsoffizierdienstgrade zu sichern und eine chancengleiche berufsbezogene Weiterbildung zu bieten [39]).

Das Interesse am Offizierberuf — vor allem an der Laufbahn der Offiziere auf Zeit — hat in den letzten Jahren zugenommen und führte zu einer einmaligen Spitze im Frühjahr 1967, die allerdings auf außergewöhnliche Gründe zurückzuführen sein dürfte, wie z. B. die Umstellung des Schuljahres mit einem erhöhten Anfall von Abiturienten im Jahre 1967. Im 2. Halbjahr 1967 sank die Zahl der Bewerber unter die Vergleichszahl des Vorjahres ab. Die durchschnittliche Erstverpflichtungszeit der Bewerber im Frühjahr 1967 lag bei drei und vier Jahren.

Der Offiziermangel wird auch in den nächsten Jahren noch ebensowenig wie die ungünstige Altersstruktur in den oberen Dienstgraden beseitigt sein. Das Bewerberangebot ermöglicht zwar die Deckung des jeweiligen Jahresbedarfs an Offizieranwärtern, aber das Offizierkorps lichtet sich durch das Ausscheiden der zu vielen Kurzverpflichteten. Allerdings hat sich die durchschnittliche Verpflichtungszeit in den letzten Jahren bei allen drei Teilstreitkräften bis auf 6 Jahre erhöht. Die Offizierbewerber werden einer eineinhalbtägigen Eignungsprüfung unterzogen. Hierbei fallen im Durchschnitt rund 30 v. H. der Bewerber durch, nach einem halben Jahr können Bewerbung und Prüfung noch einmal wiederholt werden, bei Nichtgedienten nach einem Jahr.

a) Herkunft und Bildung

Die Selbstrekrutierung aus Offizierfamilien ist geringer als die bei höheren Angestellten und Beamten. Der Offizier-Nachwuchs aus evangelischen Familien ist erheblich größer als der aus katholischen. Im Bericht des Wehrbeauftragten des Jahres 1962 heißt es: „Wie sehr das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform der heutigen politischen und gesellschaftlichen Situation entspricht, zeigt u. a. auch der Umstand, daß sich Offizier- und Unteroffizierkorps in immer stärkerem Maße aus allen sozialen Schichten des Volkes ergänzen".

Bisher wurde nur eine sozialwissenschaftliche Untersuchung über Herkunft, Interessen und berufliche Erwartungen junger Offiziere bzw. Offizieranwärter durchgeführt. Diese zwar nicht repräsentative, doch aufschlußreiche Untersuchung wertet eine Befragung aus, die im Dezember 1965 und im Januar 1966 in den drei Heeresoffizierschulen und den Offizierschulen der Luftwaffe und Marine erfolgte [40]).

Die befragten Offizierschüler (alle Schüler der Luftwaffe und der Marine und 45 v. H. der Schüler des Heeres) gehörten zu 55 v. H. den Jahrgängen 1943/44 an. Von den rund 1200 Befragten waren rund 340 Berufsoffiziere und Berufsoffizieranwärter und rund 270 Reserveoffizieranwärter. Die übrigen waren Zeitoffiziere und Zeitoffizieranwärter.

Von den Zeitoffizieren und Zeitoffizieranwärtern dieser Gruppe hatten sch verpflichtet auf

Jahre	Zeitoffiziere	Zeitoffizier-anwärter
2	1 %	1 %
3	8 %	47 %
4	34 %	29 %
5	20 %	2 %
6	13 %	9 %
12	10 %	8 %

Jeder 4. von ihnen war in einem vaterlosen, auch stiefvaterlosen Haushalt aufgewachsen. Verglichen mit der gesamten männlichen Jugend der Jahrgänge 1943/1945, kamen bei den Berufsoffizieren und Berufsoffizieranwärtern dieser Jahrgänge 5 v. H. mehr aus vaterlosen Haushalten als es dem Bundesdurchschnitt entsprechen würde (23 gegenüber 18 v. H.). Einzelkinder waren insgesamt, verglichen mit dem Jahrgang 1944 der männlichen Jugend der Bundesrepublik Deutschland um 8 v. H. unterdurchschnittlich vertreten (15 gegenüber 23 v. H.), Söhne aus Familien mit 4 und mehr Kindern waren dagegen mit 6 v. H. überrepräsentiert (25 gegenüber 19 v. H.).

Der Beruf des Vaters ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich. Aus Familien von Offizieren, Beamten und höheren Angestellten kamen insgesamt mehr Bewerber als dem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechen würde. Im Gegensatz dazu waren Familien von Selbständigen und Arbeitern unterrepräsentiert.

Aus der Frage nach Ausbildungs- und Wissensgebieten, ergab sich eine Präferenzskala, an deren Spitze Sport, Politik und Zeitgeschichte, Geschichte und Geographie standen, an deren Ende Philosophie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Verwaltungs- und Staatslehre. Im einzelnen:

Ausbildungs- und Wissensgebiete	Berufsoffiziere und Berufsoffizieranwärter	Zeitoffiziere	Zeitoffizieranwärter	Reserveoffiziere wärter zieranwärter
Sport	1	2	1	1
Politik und Zeitgeschichte	2	1	3	2
Geschichte und Geographie	3	4	4	3
Psychologie	4	9	6	8
Pädagogik	5	7	7	9
Musik und Kunst	6	5	5	4
Technik	7	3	2	6
Neue Sprachen	8	6	9	7
Naturwissenschaft und Mathematik	9	8	8	5
Philosophie	10	11	10	10
Wirtschafts- und Sozialwissenschaft	11	10	11	11
Verwaltungs- und Staatslehre	12	12	12	12

Beruf des Vaters	Dienstverhältnis				
	Berufsoffiziere und Berufsoffizieranwärter	Zeitoffiziere	Zeitoffizieranwärter	Reserveoffizieranwärter	Offizierschüler insgesamt
	%				
Beamter des einfachen oder mittleren Dienstes	7	9	9	6	7
Beamter des gehobenen oder höheren Dienstes	24	24	17	24	22
Berufsoffizier	13	8	9	4	9
1. Beamte insgesamt	44	41	35	34	38
Angestellter mit ausführender oder überwachender Tätigkeit	11	12	16	11	13
Angestellter mit disponierender und leitender Tätigkeit	17	19	17	20	18
2. Angestellte insgesamt	28	31	33	31	31
Selbständiger Gewerbetreibender, Landwirt	9	12	10	11	11
Freier Beruf	10	5	12	12	10
3. Selbständiger und freier Beruf insgesamt	19	17	22	23	21
un- oder angelernter Arbeiter	1	—	2	3	1
Facharbeiter oder unselbständiger Handwerker	4	8	6	5	5
Sonstige	4	2	3	3	3
Unbekannt	—	1	1	0	0
4. Restgruppe insgesamt	9	11	12	11	9
keine Angabe	—	1	1	—	0
	100	101	103	99	99

Bemerkenswert ist die Aktivität der Offizierschüler in Vereinen und Jugendverbänden. 53 v. H. der Mitglieder übten sogar Führungsfunktionen aus,

bei den Berufsoffizieren, Berufsoffizieranwärtern und Zeitoffizieren waren es 57 v. H. Mag auch die lange Schulzeit der Offizieranwärter — 88 v. H. der Berufsoffiziere und Berufsoffizieranwärter waren unmittelbar von der Schule in die Bundeswehr gekommen — Mitarbeit in Vereinen und Jugendverbänden erleichtern, so kann dieses Engagement doch als überdurchschnittlich bezeichnet werden.

Mitgliedschaften	Berufsoffiziere und Berufsoffizieranwärter	Zeitoffiziere	Zeitoffizieranwärter	Reserveoffizieranwärter	insgesamt
Sportverein	60 %	52 %	56 %	53 %	56 %
konfessionelle Jugendgruppe .	21 %	23 %	24 %	23 %	23 %
politische Jugendgruppe .	6 %	8 %	7 %	5 %	6 %
sonstige Vereinigung ..	19 %	19 %	17 %	16 %	18 %
keine Mitgliedschaft .	18 %	14 %	17 %	20 %	17 %
Führungsfunktionen ...	57 %	57 %	55 %	44 %	53 %

b) Maßnahmen zur Weiterbildung

Die Weiterbildung der Offiziere sieht eine berufsbezogene Allgemeinbildung durch Grundlagenstudium nach der Art des studium fundamentale vor, und zwar in den Studiengebieten:

Philosophie, Pädagogik, Anthropologie,

Geschichte, Soziologie, Politische Wissenschaften, Staatswissenschaften, Recht,

Philosophie der Naturwissenschaften und der Technik, Wirtschaftswissenschaften.

Den Problemen, die Stoffülle und beschränkte Zeit aufgeben, wird durch Schwerpunktbildung in obligatorischen und wahlfreien Vorlesungen, Seminaren und Übungen begegnet.

Nach den Plänen des Bundesministeriums der Verteidigung — die bisher teilweise verwirklicht wurden — soll sich der Bildungsgang in drei Stufen vollziehen. Er folgt dem Prinzip des Wechsels von Theorie und Praxis. Der Bildungsgang umfaßt 3 Stufen und ist als ein Ganzes anzusehen.

Die erste Stufe umfaßt die Offizierlehrgänge I und II und bildet die Offizieranwärter zu Zugführern aus. Der Offizierlehrgang I ab 4jähriger Verpflichtung (Heer 9 Monate, Luftwaffe und Marine 6 Monate) vermittelt die militärfachliche Ausbildung. Der 1965 eingeführte unmittelbar folgende 6monatige Offizierlehrgang II ab 8jähriger Verpflichtung bringt die Einführung in wissenschaftliches Denken und Arbeiten mit Schwergewicht auf der pädagogischen Fächergruppe. Schon hier tritt die Vermittlung fachmilitärischer Kenntnisse in den Hintergrund.

Im Anschluß an einen 3- bis 4jährigen Truppendienst soll der junge Offizier auf der Wehrakademie die praktischen Erfahrungen des Truppenalltags geistig ordnen und vertiefen.

Die Wehrakademie befindet sich noch im Stadium der Planung, sie soll ab 1969 stufenweise aufgebaut werden und in Lehrgängen von 5monatiger Dauer die geforderten Kenntnisse für die Führungs- und Erziehungsaufgaben eines Kompaniechefs vermitteln, die ihm als Disziplinarvorgesetzten mit der Aufgabe der staatsbürgerlichen Bildung gestellt sind. Das Schwergewicht des Studiums an der Wehrakademie liegt deshalb auf dem Gebiet der historisch-politischen Fächer und der Rechts- und Staatswissenschaften. Daneben werden die im Offizierlehrgang II gelehrten Fachgebiete weitergeführt und vertieft.

Nach abermaligem vierjährigem Dienst in der Truppe erreichen die Offiziere, die nicht für die Generalstabsausbildung vorgesehen sind, die dritte Bildungsstufe in der Stabsakademie, deren Lehrbetrieb im Herbst 1967 mit verkürzten 3-Monate-Lehrgängen aufgenommen wurde. Ab 1974 werden die ersten vollen 5-Monate-Lehrgänge durchgeführt. Der Breite der Verwendungsmöglichkeiten eines Stabsoffiziers entsprechen die Schwerpunkte und die Stoffangebote. Sie liegen einerseits im anthropologischen, andererseits im betriebswirtschaftlichen und technischen Bereich. Die im Offizierlehrgang II begonnenen und in der Wehrakademie vertieften Studien in den anderen Fachgebieten sollen hier ihren Abschluß erreichen.

Einige Berufsoffiziere werden voraussichtlich die Wehrakademie nicht besuchen können, weil sie entweder eine besonders langwierige Fachausbildung benötigen oder überdurchschnittlich lange in einem Verband und in einer Funktion eingesetzt bleiben müssen. Für diese Offiziere sind Fernstudienkurse geplant. Die ersten Modelle werden 1968 erprobt. Die Fernstudienkurse dienen der Einführung in die Methodik und Technik wissenschaftlichen Arbeitens und der wissenschaftlichen Weiterbildung des Berufsoffiziers.

Jeder Fernstudienkurs umfaßt im Laufe von 18 Monaten:

einen Einführungslehrgang von etwa 10 Tagen,

Bearbeitung von Einzelthemen nach Anleitung der Fachdozenten,

einen Schlußlehrgang zur Zusammenfassung der Ergebnisse von etwa 10 Tagen.

In Fachseminaren werden Beiträge aus der Sicht der entsprechenden Disziplinen für ein Zentralthema erarbeitet. Jeder Teilnehmer eines Fernstudienkurses arbeitet in einem Fachseminar. Er wird in die besondere Arbeitsweise seines Faches eingewiesen und soll in diesem Fachbereich seinen wissenschaftlichen Beitrag durch die Bearbeitung von Einzelthemen leisten. Die Ergebnisse der Einzelarbeiten in den Fachseminaren werden im Schlußlehr-

gang zusammengetragen und in den übergreifenden Zusammenhang des Zentralthemas gestellt.

Der Aufbau des dreistufigen Bildungsganges wird die Schule der Bundeswehr für Innere Führung von allgemeinen Bildungsaufgaben entlasten. Die Schule hat ihre Aufgabe darin, praktische Hilfen für die Führungsprobleme auf dem Gebiet der Inneren Führung zu erarbeiten und den Vorgesetzten aller Ebenen nach Maßgabe ihrer Stellung und Verantwortung die geistigen Grundlagen moderner Menschenführung zu vermitteln.

Um den Bedarf an Offizieren mit einem wissenschaftlichen Vollstudium zu decken, wird z. Z. Berufsoffizieren Gelegenheit zum dienstlichen Studium, vornehmlich von technischen Fächern, gegeben. Das Studium ist mit einer Hochschulprüfung oder dem Staatsexamen abzuschließen.

Für die technischen Führungsaufgaben hat die Bundeswehr einen Bedarf von rd. 3000 technisch ausgebildeten Offizieren, rd. ein Zehntel davon muß ein Vollstudium an einer Technischen Hochschule abgeschlossen haben. Die übrigen müssen einen Ausbildungsstand aufweisen, der dem einer Höheren Technischen Lehranstalt entspricht. Die Bundeswehr hat Ausbildungsstätten geschaffen, um den Nachwuchs an technisch vorgebildeten Offizieren heranzubilden. Dabei wurde eine enge Zusammenarbeit mit den Institutionen des allgemeinen staatlichen Bildungssystems gesucht. Die beiden Technischen Akademien des Heeres und die Technische Akademie der Luftwaffe haben jetzt ihre Anerkennung als Höhere Technische Lehranstalten erreicht. An ihnen werden Offiziere zu HTL-Ingenieuren graduiert.

Die Akademie des Heeres für Maschinenwesen in Darmstadt bildet in einem 6semestrigen Studium mit zuvor abzuleistendem 6monatigem Industriepraktikum zum Ing. (grad), Fachrichtung Maschinenwesen, heran. Die jährliche Zulassungsquote beträgt 100 Offiziere. Der Schule ist vom Hessischen Kultusministerium das Prüfrecht übertragen, die Prüfung ist staatlich anerkannt. Bis Ende 1966 sind 167 Offiziere ausgebildet worden.

Die Pionierschule und Akademie des Heeres für Ingenieurbau in München bildet in dreieinhalb Jahren Offiziere aller Teilstreitkräfte zum Ing. (grad), Fachrichtung Ingenieurbau, heran. Sie sollen Spezialaufgaben bei Pionierverbänden und in der Infrastruktur wahrnehmen. Die Schule ist noch im Aufbau. Bis Ende 1966 sind 16 Offiziere ausgebildet worden.

An der Technischen Akademie der Luftwaffe in Neubiberg werden Offiziere der Fachrichtung Fernmeldetechnik/Elektronik und der Fachrichtung Maschinenwesen (Flugzeug -und Bodengerätetechnik) ausgebildet. Auch dieses Studium dauert im Anschluß an ein sechsmonatiges Industriepraktikum sechs Semester und schließt mit der Prüfung zum Ing. (grad) Fachrichtung Fernmeldetechnik/Elektronik oder zum Ing. (grad) Fachrichtung Maschinenwesen ab. Die jährliche Aufnahmekapazität der Akademie beträgt in der Fachrichtung Maschinenwesen 60 Offiziere, in der Fachrichtung Fernmeldetechnik/Elektronik 20 Offiziere (die Erweiterung auf 40 Lehrgangsteilnehmer ist geplant). Die Prüfungen in München und Neubiberg finden unter dem Vorsitz eines Vertreters des Bayerischen Kultusministeriums statt; sie sind staatlich anerkannt. Bisher sind 515 Offiziere ausgebildet worden.

Da es nicht möglich ist, den Bedarf an technisch und wissenschaftlich vorgebildeten Soldaten aus dem eigenen Personalbestand zu decken, gewährt die Bundeswehr Stipendien. Die Stipendiaten müssen die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen als Soldat (Reserveoffizier) erfüllen, zum Studium geeignet sein und sich verpflichten, nach Abschluß des Studiums mindestens 8 Jahre als Soldat in der Bundeswehr Dienst zu leisten.

Die meisten Stipendien werden an Medizinstudenten vergeben. Insgesamt wurden bis Ende 1966 1150 Studenten gefördert.

2. Weiterbildung der Unteroffiziere

Die Technisierung der Bundeswehr hat zu einer Vermehrung der Unteroffizierstellen und zu einer Akzentverschiebung bei den Aufgaben der Unteroffiziere von der Menschenführung auf die Ausübung von technischen Spezialfunktionen geführt. Der Unteroffizier ist zwar immer militärischer Vorgesetzter, in vielen Fällen aber nicht „militärischer" Ausbilder. Er arbeitet dann als Fach-Spezialist und ist damit „technischer" Ausbilder.

Der Anteil der „technischen Funktioner" ist bei den einzelnen Waffengattungen unterschiedlich hoch. Bei der Panzerartillerie des Heeres z. B. ist das Verhältnis zu den „militärischen Führern" 3 : 1, in der Flugabwehr 4 : 1, in der Panzeraufklärung 6 : 1 und in der Fernmeldetruppe 10 : 1 [41]). Beim Heer insgesamt ist die Zahl der technischen Spezialisten niedriger als bei Luftwaffe und Marine.

Der zeitweise bedenkliche Fehlbestand im Unteroffizierkorps hat sich in den letzten Jahren verringert, ist aber noch nicht ausgeglichen. Mangel herrscht vor allem an jüngeren Unteroffizieren. In den letzten Jahren hat sich die durchschnittliche Verpflichtungszeit der Soldaten auf Zeit im Unteroffizierdienstgrad ebenfalls verlängert. Es ist anzunehmen, daß dies auf die Erhöhung finanzieller Leistungen der Bundeswehr (u. a. Weiterverpflichtungsprämien) und durch den Ausbau der Berufsförderung für die Längerdienenden zurückzuführen ist.

Im Auftrage der Bundeswehr führten die EMNID-Institute im Sommer 1967 eine Bezugsgruppenuntersuchung durch, bei der 17- bis 29jährige Freiwillige über den Entschluß zum Längerdienen in Mannschafts- und Unteroffiziersdienstgraden befragt wurden. Bei dieser Befragung wurden in Gruppen je ein Freiwilliger plus ein Familienangehöriger plus ein Freund oder Bekannter befragt und die gleiche Befragung bei einem ihm in Beruf und sozialer Stellung ähnlichen Gleichaltrigen — ebenfalls plus Familienangehöriger und Freund oder Bekannter — als Bezugsgruppe durchgeführt.

Diese Untersuchung ergab unter anderem, daß die Entscheidung für eine längere Verpflichtung in der Bundeswehr in ausschlaggebender Weise durch

das Elternhaus beeinflußt wird. Ein Trend der Jugend von der Familie weg in den außerhäuslichen Entscheidungsbereich eines Freundeskreises, wie ihn der erste Jugendbericht annimmt, war nicht nachzuweisen. Informative Kontakte in Freundeskreisen sind zwar zahlenmäßig vermehrt nachweisbar, doch fallen die Entscheidungen meist in der Familie. Dabei wird von der Familie der Einfluß von Vorgesetzten und Lehrern auf den Sohn oft überschätzt. Der Einfluß von Freunden ist gering, wird von diesen allerdings noch für geringer gehalten, als er schon ist.

Nach der Untersuchung stehen die Familien der befragten Freiwilligen der Bundeswehr überwiegend positiv gegenüber. Trotzdem wirkte die Familie auf eine Tendenz zur längeren Verpflichtung eher hemmend als fördernd, vor allem bei geordneter beruflicher Lage und gutem Verdienst des Sohnes. Ist letzteres nicht nachzuweisen, wird vermehrte Zustimmung zu einer längeren Wehrdienstzeit sichtbar. Dabei wird ein Vorrang beruflicher und finanzieller Erwägungen deutlich.

Einzelheiten vermitteln die folgenden Tabellen:

Frage: „Wie stehen Ihre Eltern einem längeren Dienst bei der Bundeswehr gegenüber?"

(Antwortmöglichkeiten vorgegeben)

	Freiwilliger	Vergleichsperson
dafür	66 %	31 %
dagegen	16 %	40 %
keine Antwort	18 %	29 %

Frage: Aus welchen Gründen haben Sie sich dazu entschlossen, sich länger zu verpflichten?

An die Befragten (ca. 75 % der Gesamtbefragtengruppe), die sich zu längerem Dienst verpflichtet hatten.

	Freiwilliger	Vergleichsperson
Ideelle Gründe	15 %	8 %
Berufliche Weiterbildung	54 %	53 %
Finanzielle Gründe, Abfindung	48 %	50 %
Erhöhter Verdienst während des Wehrdienstes	7 %	12 %
Man muß sowieso zur Bundeswehr	4 %	—
Technisches, sachliches Interesse	6 %	8 %
Hat Vorteile	1 %	5 %
Nicht darüber gesprochen	—	—
Sonstige Gründe	—	—
Keine Antwort	2 %	—
	100 %	100 %

Der Bildungsstand im Unteroffizierkorps hat sich in den letzten Jahren durch einen wachsenden Anteil von Anwärtern mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluß gehoben. Diese Entwicklung entspricht den getroffenen oder geplanten Maßnahmen zur Korrektur des Berufsbildes des Unteroffiziers und zur Anpassung der finanziellen, ausbildungs- und bildungsmäßigen Ausstattung dieses Berufes an seine veränderten und vermehrten Aufgaben. — Im Gegensatz zu den Offizierbewerbern war bei den Bewerbern für die Laufbahngruppe Unteroffiziere zwar Anfang 1967 eine zunächst steigende, im Verlauf des 1. Halbjahres dann aber eine stark sinkende Bewerbungstendenz zu verzeichnen.

Bei den Bemühungen, qualifizierte Unteroffiziere zu gewinnen, wendet sich die Bundeswehr vor allem an Bewerber, die sich als Soldat auf Zeit (von 3 bis 15 Jahren) verpflichten wollen. Zeitsoldaten bilden den Kern des Personalstandes im Unteroffizierkorps. Nicht mehr als $^{1}/_{4}$ aller Unteroffiziere (ab Dienstgrad Feldwebel) werden zur Zeit als Berufssoldaten übernommen.

Zur Verbesserung der Unteroffizierausbildung hat die Bundeswehr Unteroffizierschulen eingerichtet, und zwar 1956 eine für die Marine und 1964 je eine für Heer und Luftwaffe sowie 1965 eine zweite für das Heer.

Zu den Laufbahnverbesserungen sind zu zählen: die Trennung der Laufbahngruppe von der der Mannschaften, die Möglichkeit des Aufstiegs qualifizierter Unteroffiziere — vor allem aus der „militärischen" Verwendung — in die Offizierlaufbahn, die Sonderstellung von Stabs- und Oberstabsfeldwebeln mit Dienstbezügen eines Leutnants und Oberleutnants, sowie Herausnahme aus der Regelung der besonderen Altersgrenzen.

Wie bei den Offizieren wird durch die Bildungsförderung die Allgemeinbildung der Unteroffiziere den Erfordernissen der jeweiligen Stufe ihrer Laufbahn angepaßt. Das Weiterbildungsprogramm umfaßt Förderlehrgänge zur Vorbereitung auf die Bildungsprüfungen, die vor den Laufbahnlehrgängen abzulegen sind — begonnen 1961 — und Bildungslehrgänge für Offizieranwärter, die die Bildungsvoraussetzungen gemäß Soldatenlaufbahnverordnung nicht erfüllen, insbesondere für aus dem Unteroffizierkorps aufsteigende Offizieranwärter.

Die Bildungsprüfungen vor den Laufbahnlehrgängen werden seit Januar 1963 abgehalten, und zwar vor der Zulassung

zum Unteroffizierlehrgang die Bildungsprüfung I,

zum Feldwebellehrgang die Bildungsprüfung II,

zum Stabsfeldwebellehrgang die Bildungsprüfung III.

Soldaten mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluß sind grundsätzlich von allen Bildungsprüfungen, Soldaten mit Meisterbrief von Bildungsprüfungen I und II befreit.

Die geforderte — berufsbezogene — Allgemeinbildung wird durch entsprechende Förderlehrgänge

vermittelt. Bei der Marine tritt an Stelle der Bildungsprüfung und Förderlehrgänge Unterricht in den Fächern des allgemeinen und technischen Grundwissens an den Schulen der Marine. Dieser Unterricht wird den Laufbahnprüfungen zugrunde gelegt.

Die Förderlehrgänge sind als Maßnahmen der Erwachsenenbildung zu sehen. Sie lassen der Eigeninitiative breiten Raum, sie wollen vor allem methodische Hilfe und Anleitung für ein selbständiges Arbeiten vermitteln. Es wird darum auch am Prinzip der Beschaffung der Lehrbücher auf eigene Kosten festgehalten. Der Unteroffizier soll einige Grundlagenwerke besitzen, mit deren Hilfe er sich auf den wichtigsten Lehrgebieten fortbilden kann.

Die Teilnahme an den Förderlehrgängen ist freiwillig. Es soll grundsätzlich dem einzelnen überlassen bleiben, wie er sich den für die Bildungsprüfungen notwendigen Bildungsstand verschafft. Allerdings ist nach der freiwilligen Anmeldung die Teilnahme Pflicht; eine gleichmäßige und ordnungsmäßige Durchführung der Lehrgänge wäre sonst nicht gewährleistet.

Der Unterricht soll außerhalb der Dienstzeit stattfinden. Da die dienstliche Belastung der Unteroffiziere sehr groß ist, kann im Einzelfall ein Teil des Unterrichts auch während der Dienstzeit angesetzt werden. Räume und Lehrkräfte stellt die Bundeswehr kostenlos zur Verfügung. Es unterrichten zivile, pädagogisch vorgebildete Lehrkräfte, die in Zusammenarbeit mit den Bundeswehrfachschulen ausgewählt sind. Damit ist der Bundeswehr die pädagogische Erfahrung und das Können erfahrener Lehrkräfte gesichert.

Unteroffiziere (Berufs- und Zeitsoldaten), die deutlich aus dem Unteroffizierkorps herausragen, können nach § 26 der Soldatenlaufbahnverordnung für die Laufbahn eines Offiziers des Truppendienstes vorgeschlagen werden. Der Offizierberuf setzt eine dem Abitur entsprechende Bildung voraus, diese wird den Offizieranwärtern aus der Truppe durch den „Lehrgang zur Förderung des Bildungsstandes" vermittelt. Dieser Lehrgang wird an den Offizierschulen in Zusammenarbeit mit den Bundeswehrfachschulen in der Form des von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland anerkannten Aufbaulehrganges durchgeführt. Im Unterricht werden dabei die notwendigen Veränderungen vorgenommen, um das besondere Ziel dieser Bildungsförderung zu erreichen.

Der Lehrgang vermittelt einen etwa dem Abitur vergleichbaren Wissensstand. In zahlreichen Fällen konnten Absolventen des Bildungslehrganges in unmittelbarem Anschluß an die Abschlußprüfung das Begabtenabitur ablegen.

Die neue Form dieser Bildungslehrgänge soll ein Beitrag zur Verwirklichung der Konzeption des zweiten Bildungsweges sein; sie öffnet befähigten Unteroffizieren den Zugang zum Offizierberuf und fördert zugleich den Erwerb der entsprechenden bildungsmäßigen Voraussetzungen. Mit der ersten Auswahl von Unteroffizieren für die Offizierlaufbahn wurde 1957 begonnen, in den letzten Jahren wurden jeweils rd. 80 Unteroffiziere zu Offizieren ernannt.

VII. Der Wehrdienst aus der Sicht des Jugendlichen

Für die Bewertung der Gesamteinflüsse aus dem Wehrdienst, summiert aus den Ergebnissen des staatsbürgerlichen Unterrichts und den erzieherischen Einflüssen aus dem Zusammenleben in einer großen Gemeinschaft mit ihren Entfaltungsmöglichkeiten des einzelnen und den zwangsläufigen Begrenzungen der Individualität, können die Ergebnisse einer ersten sozialwissenschaftlichen Untersuchung herangezogen werden, die bei ehemaligen Soldaten auf Zeit durchgeführt wurden [42]). Nach der Untersuchung gaben etwa zwei Drittel der Befragten an, ihre Meinung über die Bundeswehr und ihre Offiziere während der Dienstzeit geändert zu haben. Ungefähr die Hälfte äußerte, durch die Dienstzeit eine andere Einstellung zu Staat und Demokratie gewonnen zu haben, und zwar verlief der Meinungsumschwung gegenüber Demokratie und Staat fast nur in positiver Richtung. Auch die Beurteilung der Bundeswehr und der älteren Offiziere sowie die Einstellung zur Wirtschaft wurden deutlich positiver als negativer. Der Anteil der negativen Stimmen ist allerdings beträchtlich.

Die durchweg positivere Einstellung zu Staat und Demokratie geht durch alle Teilstreitkräfte, besonders deutlich wird sie bei den Unteroffizieren. Dazu heißt es in der Untersuchung: „Wieweit dieser Meinungsumschwung nun auf offizielle Information, Meinungen anderer oder praktische Erfahrungen zurückzuführen ist, läßt sich kaum abgrenzen. Alles deutet jedoch darauf hin, daß Vorbild und Verhalten der Offiziere von großem Einfluß waren. Die Freiwilligen, die gute Erfahrungen mit jungen Offizieren machten (ihr Anteil ist sehr gering), sprechen ungefähr doppelt so häufig von einer positiveren Einstellung zu Demokratie und Staat wie ihre Kameraden, die von den jungen Offizieren enttäuscht wurden."

Zum gleichen Thema haben im Auftrag der Bundeswehr das Institut für Demoskopie Allensbach und Infratest Ermittlungen angestellt [11]) [32]).

Danach gewannen 37 v. H. während des Wehrdienstes einen besseren Eindruck von der Bundeswehr als sie erwartet hatten, 27 v. H. fühlten sich aus verschiedenen Gründen enttäuscht, bei 36 v. H. entsprach der Wehrdienst den Erwartungen. Die Grundausbildung beurteilten rd. 50 v. H. als „sehr anstrengend" oder „anstrengend" und 14 v. H. als „nicht sehr anstrengend".

Nach der Untersuchung von Infratest fühlten sich behandelt durch Offiziere

58 v. H. richtig,

35 v. H. zum Teil richtig,

13 v. H. nicht richtig,

durch Unteroffiziere

33 v. H. richtig,

54 v. H. zum Teil richtig,

13 v. H. nicht richtig.

Allensbach führt hierzu aus: „Gelobt wird im allgemeinen auch das Verhalten der Führungskader der Bundeswehr. Die Offiziere, die sich im primären Erfahrungsbereich der Soldaten befinden, also hauptsächlich Kompaniechefs und Zugführer, werden im allgemeinen gelobt. Auch die Unterführer stehen bei den Reservisten überwiegend in hohem Ansehen. Die Grundausbildung jedoch hat bei einem beträchtlichen Teil der Reservisten unliebsame Erinnerungen hinterlassen. Das Verhalten der Unteroffiziere während der Grundausbildung wird von vielen Reservisten kritisch zensiert. Im Urteil über die Ausbilder mag sich manches von den Strapazen der Grundausbildung mitteilen."

Die Unterbringung in den Kasernen wird in der Regel als gut bezeichnet, der Verpflegung gaben bei Allensbach 44 v. H. die Noten 1 und 2 und 45 v. H. die Note 3. Schuhzeug und Wäsche wurden ebenfalls überwiegend als gut bezeichnet, der Kampfanzug nur noch von der Hälfte als „gut". Heftige Kritik wurde an der Ausgehuniform des Heeres geübt und dabei auf amerikanische Uniformen als zu begrüßende modische Vorbilder hingewiesen. Nur die Angehörigen der Marine zeigten sich mit ihrer Uniform zufrieden.

3. KAPITEL

Rückkehr in das Berufsleben

I. Berufsförderung für Soldaten auf Zeit

Die Überlappung des militärischen mit dem zivilen Bereich wird bei der Bundeswehr am deutlichsten sichtbar beim Soldaten auf Zeit. Für den Soldaten auf Zeit, der als fachberuflicher Voll- oder Halbspezialist eingesetzt ist, ist der „Arbeitsplatz" in der Bundeswehr einer unter mehreren in seinem Berufsleben. Für ihn muß die Bundeswehr als „Arbeitgeber" in Konkurrenz mit zivilen Großunternehmen treten. Auch beim Soldaten auf Zeit stehen militärische Ausbildungs- und Verwendungsfragen im Vordergrund, dennoch hat sich das innere Klima bei der Bundeswehr gegenüber dem in früheren Armeen geändert. Neben spezifischen Merkmalen des militärischen Bereichs gewinnen solche des zivilen Arbeitslebens zunehmend an Gewicht.

Die Bundeswehr ist sich der Tatsache bewußt, daß zahlreiche Jugendliche den Dienst als Soldat auf Zeit in der Bundeswehr als Vorbereitung für einen Berufswechsel wählen. Der Wehrdienst wird dadurch für sie zum Anfang ihres späteren beruflichen Werdeganges. Die Bundeswehr hat die entsprechenden Konsequenzen gezogen und ein Berufsförderungsprogramm geschaffen, das diesen jungen Männern den Wehrdienst attraktiv machen kann und ihn in deren beruflichen Werdegang einpassen hilft.

Die Berufsförderung sieht sowohl Maßnahmen zur fachlichen Weiterbildung im Beruf als auch Maßnahmen zur Hebung der Allgemeinbildung vor. Die Berufsförderungsmaßnahmen sind gesetzlich verankert im Soldatenversorgungsgesetz. Für die fachliche Weiterbildung im Beruf ist der Beförderungsdienst, für die allgemeinberufliche Weiterbildung die Bundeswehrfachschule zuständig. Anspruch auf Maßnahmen zur Erhaltung der Berufsverbundenheit haben alle Soldaten auf Zeit.

Anspruch auf Fachausbildung erwerben Unteroffiziere und Mannschaften auf Zeit bei einer Mindestverpflichtungszeit von 4 Jahren, und zwar

bei 4 bis 5 Jahren für 6 Monate,

bei 6 bis 7 Jahren für 12 Monate,

bei 8 bis 11 Jahren für 18 Monate,

bei 12 bis 15 Jahren für 36 Monate.

Anspruch auf allgemeinberufliche Weiterbildung entsteht bei einer Mindestverpflichtungszeit von 8 Jahren, und zwar

bei 8 bis 11 Jahren für 12 Monate,

bei 12 bis 15 Jahren für 18 Monate.

Die Ansprüche auf Fachausbildung und Besuch einer Bundeswehrfachschule sind ganz oder teilweise miteinander austauschbar. Soldaten auf Zeit mit 6- bis 7jähriger Dienstzeit, die einen Anspruch auf 12monatige Fachausbildung haben, können auf Antrag während dieser Zeit 6 Monate lang eine Bundeswehrfachschule besuchen.

1966 schieden aus der Bundeswehr 9525 Unteroffiziere mit mindestens 4jähriger Dienstzeit aus. 8022 von ihnen = 84,2 v. H. stellten Antrag auf Fachausbildung.

1. Berufsförderungsdienst

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr hat seine Arbeit 1960 aufgenommen. Er ist mit 34 „Berufsförderungsdiensten" organisatorisch in die Kreiswehrersatzämter eingegliedert.

Zu seinen Aufgaben gehören Maßnahmen zur Erhaltung der Berufsverbundenheit während des Wehrdienstes,

Durchführung der Fachausbildung nach dem Wehrdienst,

Unterstützung bei der Wiedereingliederung in das Berufsleben,

berufliche Rehabilitation gesundheitsgeschädigter Soldaten.

Grundlage für alle Maßnahmen zur Berufsförderung von Längerdienenden ist eine eingehende und individuelle Beratung des Soldaten durch Mitarbeiter des Berufsförderungsdienstes. Das erste Beratungsgespräch soll bereits im ersten Dienstjahr stattfinden und einen beruflichen Förderungsplan für die Zeit des Wehrdienstes festlegen, es soll vor allem frühzeitig Klarheit über Berufsziel und Ausbildungsmöglichkeiten des Soldaten schaffen.

Zu den Maßnahmen zur Erhaltung der Berufsverbundenheit während des Wehrdienstes zählt die Organisation und Durchführung von fachberuflichen Arbeitsgemeinschaften und Fachkurzen außerhalb der Dienststunden auf Kosten des Bundes. Die Arbeitsgemeinschaften werden in eigener Regie des Berufsförderungsdienstes in Unterrichtsräumen und Werkstätten der Bundeswehr oder anderer Bildungsträger durchgeführt. Teilnehmer an Fachkursen werden ausschließlich zu Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung (z. B. Gewerbeförderungsanstalten) geschickt.

Teilnehmer an fachberuflichen Arbeitsgemeinschaften und Fachkursen:

1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
9 700	33 400	36 754	48 329	53 847	65 223	67 879

Auf Grund von Vereinbarungen mit Spitzenorganisationen der gewerblichen Wirtschaft können Soldaten auch auf die Gesellen-, Facharbeiter- und Gehilfenprüfung ohne vorhergegangenen Abschluß eines Lehrvertrages sowie zur Meisterprüfung zugelassen werden. Die Prüfungen können während des Wehrdienstes abgelegt werden, sofern die fachliche Ausbildung und Verwendung im Truppendienst durch berufsfördernde Maßnahmen ergänzt wurde [43]).

Der Schwerpunkt des Berufsförderungsdienstes liegt in der Fachausbildung nach dem Wehrdienst. Diese Fachausbildung, die sogleich nach Ablauf des Wehrdienstes begonnen werden muß, soll den beruflichen und sozialen Aufstieg einleiten. Sie wird an Bildungseinrichtungen außerhalb der Bundeswehr auf Kosten des Bundes vermittelt. Während der Fachausbildung erhalten die ehemaligen Soldaten neben den Übergangsgebührnissen einen Ausbildungszuschuß zur Sicherung des Lebensunterhaltes.

In den Jahren 1960 bis 1965 wurden 45 861, 1966 10 243 Anträge auf Fachausbildung gestellt [44]).

Maßnahmen zur Unterstützung bei der Wiedereingliederung in das Berufsleben sollen dem entlassenen Soldaten auf Zeit eine rechtzeitige Arbeitsaufnahme im Anschluß an das Dienstverhältnis oder die Fachausbildung ermöglichen.

Zu ihnen zählen

Unterstützung bei der Erlangung eines seiner Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatzes in Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung,

Einarbeitungszuschuß,

Vergütung von Kosten für Vorstellungsreisen,

Erstattung von Gebühren für die Umschreibung militärischer Berechtigungsscheine,

Zulassungsschein für den öffentlichen Dienst nach einer mindestens 12jährigen Dienstzeit,

Umzugskostenvergütung,

Anrechnung der Wehrdienstzeit auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit sowie Dienst- und Beschäftigungszeit.

Die Rehabilitationspflicht für gesundheitsgeschädigte Soldaten ergibt sich nach § 31 Soldatengesetz aus der Fürsorgepflicht des Dienstherren. Den Soldaten, die während ihres Wehrdienstes eine gesundheitliche Schädigung erfahren und infolgedessen eine berufliche Veränderung vornehmen müssen, gilt die besondere Sorge des Berufsförderungsdienstes.

Die erforderlichen Anpassungs-, Umschulungs- oder Eingliederungsmaßnahmen werden bereits während der Zugehörigkeit zur Bundeswehr vorbereitet und — soweit es der Gesundheitszustand erlaubt — auch eingeleitet und begonnen.

Soweit diese Soldaten einen Versorgungsanspruch auf Berufsförderung nach dem Soldatenversorgungsgesetz haben, werden die Maßnahmen auch nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr vom Berufsförderungsdienst weitergeführt. Für alle anderen rehabilitationsbedürftigen Soldaten werden rechtzeitig Absprachen mit den zuständigen Kostenträgern getroffen, damit die begonnenen Rehabilitationsmaßnahmen nach dem Ausscheiden aus der Bundeswehr kontinuierlich fortgeführt werden können.

2. Bundeswehrfachschulen

Aufgabe der Bundeswehrfachschulen ist es, die Allgemeinbildung der Lehrgangsteilnehmer zu erweitern und ihnen ein allgemeinberufliches Wissen für die anschließende Fachausbildung zu vermitteln. Die Bundeswehrfachschulen sind Einrichtungen des zweiten Bildungsweges [45]). Bei entsprechender geistiger Veranlagung kann der Soldat an der Bundeswehrfachschule die Bildungsvoraussetzungen für alle Berufe erwerben.

Die Bundeswehr unterhält gegenwärtig 25 Schulen. An ihnen werden folgende Lehrgänge durchgeführt:

— Grundlehrgang

Im Grundlehrgang wird das Allgemeinwissen für mittlere Führungskräfte in Technik, Wirtschaft und Verwaltung vermittelt. Dementsprechend gliedert sich der Grundlehrgang in eine Fachrichtung für technische Berufe, eine Fachrichtung für Wirtschaftsberufe und eine Fachrichtung für Verwaltungsberufe. Der Grundlehr-

gang dauert ein Studienhalbjahr. Er schließt mit einer Prüfung ab.

- - Lehrgang zur Erlangung der Fachschulreife Technik

  Volksschüler, die eine abgeschlossene Lehre in einem technischen oder handwerklichen Beruf nachweisen, können in zwei Studienhalbjahren zur Fachschulreife geführt werden. Damit erwerben sie die Voraussetzung für das Studium an einer Ingenieurschule.

— Lehrgang zur Erlangung der Fachschulreife Wirtschaft

  Lehrgangsteilnehmer, die neben der Kaufmannsgehilfenprüfung eine mindestens einjährige kaufmännische Tätigkeit nachweisen, können die Fachschulreife der Fachrichtung Wirtschaft erwerben und anschließend eine Höhere Wirtschaftsfachschule (Wirtschaftsakademie) besuchen. Der Lehrgang zur Erlangung der Fachschulreife Wirtschaft umfaßt zwei Studienhalbjahre.

— Lehrgang zur Erlangung des Realschulabschlusses

  Der Realschullehrgang vermittelt Volksschülern eine dem Realschulabschluß gleichwertige Bildung (mittlere Reife). Die Absolventen des Lehrgangs haben die Mindestvoraussetzung für die Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Dienstes in Bund, Ländern und Gemeinden und die Bildungsvoraussetzungen für alle technischen kaufmännischen Berufe, die auf dem Realschul- oder einem vergleichbaren Abschluß aufbauen. Der Lehrgang umfaßt zwei Studienhalbjahre.

— Aufbaulehrgang Verwaltung

  Der Aufbaulehrgang Verwaltung führt zu einem Bildungsstand, der als Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst einer Laufbahn des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes auch solcher Verwaltungen gefordert wird, die von ihren Bewerbern einen über den Realschul- oder einen vergleichbaren Abschluß hinausgehenden Bildungsstand verlangen. Er umfaßt drei Studienhalbjahre.

— Lehrgang zur Erlangung der Hochschulreife

  Im Hochschulreifelehrgang können besonders befähigte Soldaten mit Realschulabschluß oder vergleichbarem Bildungsstand die allgemeine Hochschulreife erwerben. Zu Beginn des Lehrgangs müssen sie eine umfassende Eignungsprüfung ablegen. Der Lehrgang wird entsprechend der Vereinbarung der Ständigen Konferenz der Kultusminister am 7./8. Juli 1965 über die Institute zur Erlangung der Hochschulreife (Kollegs) durchgeführt.

Stundentafeln und Lehrpläne der weiterführenden Lehrgänge sind mit den Beauftragten des Schulausschusses der Ständigen Konferenz der Kultusminister abgestimmt. Die Abschlußprüfungen der Lehrgänge werden entsprechend der von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates erlassenen Prüfungsordnung durchgeführt. Vorsitzender des Prüfungsausschusses ist ein Vertreter des Kultusministeriums, in dessen Bereich die betreffende Bundeswehrfachschule liegt.

Individuelle Vorbereitung auf den Unterricht der Bundeswehrfachschule ist möglich. Soldaten auf Zeit, die sich zum Besuch der Bundeswehrfachschule entschlossen haben, sind in der Regel bemüht, möglichst frühzeitig Kontakt zu einer der Bundeswehrfachschulen aufzunehmen. Sie erhalten zur Vorbereitung entsprechendes Lehrmaterial. Wenn die Unterlagen erfolgreich durchgearbeitet sind, können die Soldaten unmittelbar mit dem Besuch eines weiterführenden Lehrganges beginnen. In Ausnahmefällen kann sogar durch Fernstudium das 1. Studienhalbjahr eines Lehrganges übersprungen werden.

Am 31. Dezember 1966 strebten die Absolventen der Lehrgänge folgende Berufe an:

gehobene Verwaltungsberufe z. B. Inspektor, Bibliothekar, Rechtspfleger	47 v. H.,
gehobene technische Berufe z. B. Techniker, Ingenieur	18 v. H.,
gehobene Wirtschaftsberufe z. B. Betriebswirt	5,9 v. H.,
Berufssoldaten	8,5 v. H.,
Lehrer	4,9 v. H.,
mittlere Berufe	3 v. H.

11,6 v. H. machten keine Angaben.

II. Wiedereingliederung in das Berufsleben nach dem Wehrdienst

Angaben über Vor- und Nachteile des Grundwehrdienstes für den beruflichen Werdegang sind nur bedingt allgemeingültig. Die Unterschiede in der beruflichen Situation der jungen Männer sind zu groß. Prozentuale Anteile derjenigen, die im beruflichen Konkurrenzkampf um Aufstieg und Beförderung um 18 Monate zurückgeworfen wurden, gegenüber denjenigen, deren berufliche Qualifikation in den Augen des Arbeitgebers durch den Wehrdienst als höher und damit berufsfördernd gewertet wird, lassen sich nicht errechnen und gegeneinander aufstellen.

Allgemein läßt sich jedoch feststellen:

— Das „Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst" stellt sicher, daß jeder Wehrpflichtige nach Erfüllung der Wehrpflicht auf seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann.

— Die wirtschaftliche Hochkonjunktur gab dem ausscheidenden Wehrpflichtigen die Gewißheit, daß seine Arbeitskraft begehrt sein würde.

— Die berufliche Fluktuation der Jugendlichen ist groß. 25 bis 30 v. H. aller Berufstätigen wechseln heute ihren Beruf oder Arbeitsplatz bis zum 30. Lebensjahr mindestens einmal [46]).

Die Ergebnisse der sozialempirischen Forschung werden von System-Forschung Warnke bestätigt [28]). Von den bei der Musterung 1963 befragten erwerbstätigen Wehrpflichtigen des Jahrganges 1944 behaupteten 71 v. H., daß der ergriffene Beruf sie als Lebensstellung befriedigen könnte (durchschnittliche Berufstätigkeit bei Musterung: 4 Jahre und 4 Monate). 29 v. H. gaben an, sie würden einen Berufswechsel für denkbar halten.

Die Befragung von Reservisten durch das Institut für Demoskopie Allensbach [32]) ergab, daß 78 v. H. der früheren Wehrpflichtigen zunächst in ihre alte Firma zurückgegangen waren. Zum Zeitpunkt der Befragung — 1 bis $1^1/_2$ Jahre nach der Entlassung aus der Bundeswehr — standen noch 60 v. H. im Dienst der gleichen Firma. 41 v. H. der Befragten meinten, daß sie ohne Unterbrechung durch den Wehrdienst beruflich weitergekommen wären, 20 v. H. bekundeten Schwierigkeiten bei Rückkehr in den Beruf.

Auch aus den Reihen von ausscheidenden Soldaten auf Zeit liegen Äußerungen über ihre Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben vor. Die in der nachstehenden Tabelle [47]) ausgewiesene große Zahl von Rückkehrern in den alten Beruf unter den Verpflichtern auf zwei Jahre ist aus der nur geringfügigen Dienstverlängerung gegenüber den Wehrpflichtigen verständlich. Von der dreijährigen Verpflichtungszeit an steigt der Trend zum Berufswechsel.

Beruf, der nach Beendigung der Dienstzeit ergriffen wird, ist . . .	Dienstzeit in Jahren			
	2	3	4	5 und mehr
der alte Beruf	72 %	52 %	40 %	28 %
ein dem alten Beruf verwandter Beruf	8 %	9 %	11 %	14 %
ein neuer Beruf	14 %	32 %	42 %	51 %
nicht einstufbar	3 %	2 %	2 %	3 %
unbestimmbar	1 %	2 %	2 %	3 %

Nach Allensbach waren 47 v. H. der Soldaten auf Zeit — wobei keine Differenzierung über die Dauer des Wehrdienstes vorgenommen wurde — in ihre alte Firma zurückgegangen und zum Zeitpunkt der Befragung noch 32 v. H. dort tätig. 18 v. H. hatten nach Entlassung aus dem Wehrdienst berufliche Schwierigkeiten überwinden müssen.

Die Studie von System-Forschung Warnke über den ehemaligen Zeitsoldaten [42]) weist eine große berufliche Wanderungsbewegung der früheren Längerdienenden aus. Die Studie analysiert die Befragungsergebnisse von Zeitsoldaten mit 4- und mehrjähriger Verpflichtungszeit.

Das Ausmaß der beruflichen Wanderungsbewegung dieser Gruppe war danach erstaunlich groß:

70 v. H. der Reservisten waren nicht mehr im Erstberuf tätig,

64 v. H. hatten den Wirtschaftszweig gewechselt und

über 50 v. H. zum Zeitpunkt der Befragung eine andere Stellung im Beruf eingenommen.

Aufgegeben wurden vor allem landwirtschaftliche und gewerbliche Berufe. Besonders wurden Verkehrs-, Handels-, Verwaltungs- und Büroberufe angestrebt.

60 v. H. der Reservisten, die vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr Facharbeiter und Gesellen waren, arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in einer anderen beruflichen Stellung. Der Anteil der Angestellten und Beamten nahm dagegen von 17 auf 43 v. H. zu.

Die Richtung der Wanderungsbewegung wird sichtbar durch Vergleichen der Anteile der verschiedenen Wirtschaftszweige vor Eintritt in die Bundeswehr und zum Befragungszeitpunkt. Nach Aufrechnung von Zuwanderung und Abwanderung ergeben sich folgende Wanderungsgewinne oder -verluste:

Wanderungsgewinne

Öffentliche Dienstleistungen	+426 v. H.
Verkehr, Lagerung, Nachrichten	+194 v. H.
Private Dienstleistungen	+165 v. H.
Energiewirtschaft	+ 75 v. H.
Handel, Geld, Versicherungen	+ 17 v. H.

Wanderungsverluste

Landwirtschaft	− 89 v. H.
Bergbau	− 84 v. H.
Verarbeitendes Gewerbe (Handwerk)	− 63 v. H.
Baugewerbe	− 29 v. H.
Verarbeitendes Gewerbe (Industrie)	− 11 v. H.

Diese Entwicklung entspricht der allgemeinen Umstrukturierung unserer Wirtschaft: ganz allgemein nehmen Bereiche der Urproduktion und der Verarbeitung ab. Handel, Verkehr sowie der Dienstleistungsbereich nehmen zu. Bei den ehemaligen Zeitsoldaten tritt dieser generelle Umstrukturierungsprozeß mit deutlicher Schärfe auf: die direkten und indirekten Einflüsse der Bundeswehrzeit spielen eine besondere Rolle. Alles spricht auch dafür, daß die Veränderung eine Verbesserung gegenüber der vormilitärischen Berufssituation bedeutet: 92 v. H. der bei der Befragung für den Berufswechsel genannten Gründe stellen eindeutig positive Wertungen dar. Hauptsächlich wurden bessere finanzielle Bedingungen, selbständigere Tätigkeit und günstigere berufliche Zukunftschancen genannt.

In diesem Zusammenhang wird auf die in Anmerkung 48 wiedergegebenen vorläufigen Ergebnisse einer Studie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände über „Erfahrungen der Wirtschaft mit jungen Mitarbeitern nach Ableistung ihrer Wehrpflicht" verwiesen. Ähnliche Untersuchungen anderer Stellen sind bisher nicht bekannt.

4. KAPITEL

Kriegsdienstverweigerung und ziviler Ersatzdienst

Nach Artikel 4 Abs. 3 des Grundgesetzes darf niemand gegen sein Gewissen zum Kriegsdienst mit der Waffe gezwungen werden.

Als Kriegsdienstverweigerer werden insbesondere Wehrpflichtige anerkannt, die sich aus religiösen, ethischen oder politischen Gründen grundsätzlich jeder zwischenstaatlichen Gewaltanwendung widersetzen. Zu ihnen gehören Angehörige der Glaubensgemeinschaft der Quäker und der Zeugen Jehovas. Ferner Christen, die aus subjektiven Gewissensgründen das fünfte Gebot beim Töten im Verteidigungsfall verletzt sehen, und überzeugte Pazifisten, die den Krieg als Kategorie menschlichen Verhaltens grundsätzlich verwerfen und daher auch jeden persönlichen Waffengebrauch im Krieg ablehnen.

Vom Recht auf Kriegsdienstverweigerung haben bisher weniger als 1 v. H. der Wehrpflichtigen Gebrauch gemacht. Bis zum 31. Dezember 1966 wurden insgesamt 33 392 Anträge auf Anerkennung gestellt, 17 932 Anträge wurden positiv beschieden, 4 595 abgelehnt, 6689 Anträge wurden im Verlauf des Verfahrens zurückgenommen oder erledigten sich aus sonstigen Gründen. In Bearbeitung befanden sich bei den Prüfungsausschüssen und -kammern 2769 Anträge. 1407 Anträge waren entschieden, aber noch nicht rechtskräftig.

Unter den Gründen für eine Kriegsdienstverweigerung standen die religiösen vor den ethischen, politischen oder sonstigen. So befanden sich z. B. unter den im Jahre 1964 eingegangenen 2737 Anträgen 1108, das sind rd. 40 v. H., ausschließlich oder vorwiegend religiös motivierte Anträge. Fast ein Viertel der Antragsteller gehörte zu den Zeugen Jehovas. Bei 865 Anträgen, das sind rd. 32 v. H., wurden ethische Gründe geltend gemacht. Mit rd. 18 v. H. folgten politische und weltanschauliche Gründe. Die restlichen rd. 10 v. H. stützten sich auf sonstige Gründe.

Wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich, ergaben sich bemerkenswerte regionale Unterschiede in der Motivation:

Motive für die Kriegsdienstverweigerung

Im Jahre 1964 eingegangene Anträge nach Motiv und zuständigem Wehrbereich

Wehrbereich	Eingegangene Anträge									
	insgesamt		davon aus							
			religiösen Gründen		ethischen Gründen		politischen und weltanschaulichen Gründen		sonstigen Gründen	
	Anzahl	%	Anzahl	% Sp. 1	Anzahl	% Sp. 1	Anzahl	% Sp. 1	Anzahl	% Sp. 1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	287	*10,5*	78	*27,2*	167	*58,2*	41	*14,3*	1	*0,3*
II	341	*12,5*	146	*42,8*	100	*29,3*	67	*19,7*	28	*8,2*
III	793	*29,0*	323	*40,7*	221	*27,9*	120	*15,1*	129	*16,3*
IV	429	*15,7*	156	*36,4*	122	*28,4*	111	*25,9*	40	*9,3*
V	475	*17,3*	238	*50,1*	118	*24,9*	89	*18,7*	30	*6,3*
VI	412	*15,0*	167	*40,5*	137	*33,3*	73	*17,7*	35	*8,5*
insgesamt .	2 737	*100,0*	1 108	*40,5*	865	*31,6*	501	*18,3*	263	*9,6*

Bei den im Zusammenhang mit dem Aufbau der Bundeswehr beschlossenen Grundgesetzänderungen wurde das Grundrecht der Kriegsdienstverweigerung durch Artikel 12 Abs. 2 Satz 2 bis 4 mit der Pflicht zur Leistung eines Ersatzdienstes verbunden. Die Dauer des Ersatzdienstes entspricht der Dauer des Wehrdienstes. Die Ersatzdienstleistenden werden allerdings bisher nur für 18 Monate einberufen. Den Wehrübungen entsprechende Dienstleistungen werden bisher nicht verlangt.

Der Ersatzdienst wird außerhalb der Bundeswehr geleistet. Die Möglichkeit, waffenlosen Dienst in der Bundeswehr zu leisten, wurde bisher nicht praktiziert.

Soldaten, die einen Antrag auf Anerkennung als Kriegsdienstverweigerer stellen, werden bis zur Entscheidung über ihren Antrag mit Tätigkeiten betraut, die mit ihrer Gewissensentscheidung gegen den Waffendienst vereinbar sind. Sie werden nicht an Waffen ausgebildet oder zum Dienst an der Waffe eingeteilt, auch nicht zu Lehrgängen kommandiert, die mit Waffendienst verbunden sind. Sie sind vom Wachdienst mit der Waffe befreit, werden aber zu Nachtdiensten ohne Waffe herangezogen.

Für die Ersatzdienstleistenden gelten in Fragen der Dauer des Dienstes, der Befreiung und Zurückstellung vom Dienst, der Fürsorge, der Heilfürsorge, der Geld- und Sachbezüge, der Reisekosten sowie des Urlaubs grundsätzlich die gleichen Vorschriften und Bestimmungen wie für Soldaten des untersten Mannschaftsdienstgrades, die aufgrund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten. Die Ersatzdienstleistenden haben wie die Soldaten auch die Möglichkeit, an Veranstaltungen zur Pflege und Vertiefung des religiösen Lebens teilzunehmen.

Im Ersatzdienst werden Aufgaben durchgeführt, die dem Allgemeinwohl dienen. In erster Linie werden die Ersatzdienstpflichtigen zum Dienst in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten herangezogen, die als Einrichtungen, in denen der zivile Ersatzdienst durchgeführt werden kann, vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung auf Antrag besonders anerkannt worden sind. Zur Zeit gibt es etwa 300 derartige Einrichtungen; sie sind über das ganze Bundesgebiet verstreut. Daneben wird der Ersatzdienst auch in staatlichen Ersatzdienstgruppen abgeleistet, die bei den Universitätskliniken in Bonn, Heidelberg, Tübingen und Freiburg sowie bei den von Bodelschwinghschen Anstalten in Gadderbaum bei Bielefeld errichtet sind. Die Beschäftigung ist in beiden Organisationsformen die gleiche. Insgesamt dienen in diesen Einrichtungen und Ersatzdienstgruppen z. Z. rund 1500 Dienstpflichtige.

Der Pflegedienst am kranken Menschen steht im zivilen Ersatzdienst im Vordergrund. Da er als Liebesdienst am Kranken nicht erzwungen werden darf, werden mit dieser Tätigkeit nur solche geeignete Ersatzdienstleistende betraut, die sich dafür freiwillig zur Verfügung stellen. Über die praktische Hilfe am Krankenbett hinaus ist die Teilnahme an einem einjährigen Lehrgang in einer Schule für Krankenpflegehilfe möglich und erwünscht; dieser Lehrgang schließt mit einer Prüfung vor staatlichen Prüfungsausschüssen ab. Ersatzdienstpflichtige, die sich dieser Ausbildung im Rahmen ihres Dienstes unterziehen wollen, werden auf rechtzeitige Anregung hin zu Dienststellen einberufen, denen eine Schule für Krankenpflegehilfe angeschlossen ist.

Für die Dienstpflichtigen, die im Pflegedienst nicht eingesetzt zu werden wünschen oder dafür nicht geeignet erscheinen, haben die Krankenanstalten neben pflegerischen Arbeiten auch zahlreiche andere Verwendungsmöglichkeiten. So können beispielsweise Handwerker in Nebenbetrieben beschäftigt werden. Der Anteil der Dienstpflichtigen, die aus handwerklichen Berufen kommen, beträgt 44 v. H. Kaufmännische, Verwaltungs- und sonstige Berufe sind mit einem Anteil von 32 v. H. vertreten, 24 v. H. der anerkannten Kriegsdienstverweigerer haben eine höhere Schul- oder akademische Vorbildung.

Die Mitarbeit in den Wirtschaftsbetrieben, in Haus, Küche und Garten ist überall erwünscht. Auch diese Dienste, ohne die ein Krankenhaus seine Tätigkeit nicht aufrechterhalten kann, kommen mittelbar den Kranken zugute und entsprechen daher ebenfalls der vom Gesetzgeber gestellten Aufgabe. Weitere Betätigungsmöglichkeiten bestehen in Altersheimen und Krankentransportstaffeln.

Bevor die Ersatzdienstpflichtigen zum Ersatzdienst herangezogen werden, erhalten sie Gelegenheit, Wünsche hinsichtlich der Dienststelle sowie des Ortes und der Art ihrer Tätigkeit vorzutragen. Diese Regelung kommt ihnen besonders auch deswegen entgegen, weil die Grundanschauungen der Kriegsdienstverweigerer stark voneinander abweichen. Von ihnen stellen evangelische Christen (einschließlich der Angehörigen der evangelischen Freikirchen) mehr als die Hälfte. 14 v. H. gehören der römisch-katholischen Kirche an, 17 v. H. bekennen sich zu christlich-orientierten Sondergemeinschaften, vor allem zu der Glaubensgemeinschaft der Zeugen Jehovas. Der Rest setzt sich aus Freireligiösen und Angehörigen von weltanschaulichen Gemeinschaften, Gemeinschaftslosen und einer Gruppe ohne Angabe der Religionszugehörigkeit zusammen. Die evangelischen Christen sind unter den Ersatzdienstpflichtigen ebenso stark vertreten wie in der Gesamtbevölkerung. Der Anteil der Katholiken an der Gesamtzahl der Ersatzdienstpflichtigen beträgt weniger als ein Drittel ihres Bevölkerungsanteils. Dagegen sind die Zeugen Jehovas unter den Ersatzdienstpflichtigen 200fach stärker repräsentiert als in der Bevölkerung. Jedem Dienstpflichtigen ist es möglich, den Dienst bei einer Stelle abzuleisten, deren Charakter seiner religiösen oder weltanschaulichen Richtung entspricht oder zumindest nahesteht. Er kann anregen, zum Dienst im Bereich eines der fünf Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (Arbeiterwohlfahrt, Das Diakonische Werk, Deutscher Caritas-Verband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz), im Bereich öffentlicher oder als gemeinnützig anerkannter privater Einrichtungen oder bei staatlichen Ersatzdienstgruppen einberufen zu werden.

Der zivile Ersatzdienst hat sich in den sechs Jahren seines Bestehens bewährt. Die Ersatzdienstleistenden, meist stark individualistisch geprägte Persönlichkeiten, erfüllen ihre Pflicht oft mit besonderer innerer Befriedigung. Diejenigen, die durch den Dienst am kranken Menschen die Not, das Leid und das Elend kennengelert haben, gewinnen während der Dienstzeit an Lebenserfahrung und Reife. Für manche sind die in der Dienstzeit gewonnenen Erfahrungen Anlaß, ihren bisherigen Beruf zu wechseln und einen pflegerischen Beruf zu ergreifen oder eine Ausbildung auf dem sozialen Sektor zu beginnen.

Anhang

Wehrbereitschaft und Wehrerziehung der Jugend in Mitteldeutschland

Einführung

Die Vorbereitung der mitteldeutschen Jugend auf die Landesverteidigung — von der SED als „untrennbarer Bestandteil staatlicher Jugendpolitik [49]) betrachtet — erfolgt im anderen Teil Deutschlands nicht nur durch den für alle männlichen Jugendlichen obligatorischen Wehrdienst in den bewaffneten Organen, sondern im Rahmen der „sozialistischen Wehrerziehung" bereits in den Schulen, Hochschulen und in den Betrieben.

Die Anfänge der „sozialistischen Wehrerziehung" reichen bis weit vor die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht und die Bildung der Nationalen Volksarmee (NVA) zurück. Schon im Jahre 1952 wurde mit der Gründung der Gesellschaft für Sport und Technik (GST) eine halbmilitärische Organisation geschaffen, die neben allgemein- und wehrsportlichen Übungen die anfänglich noch getarnte, später dann offen eingestandene vormilitärische Ausbildung bezweckt.

Seit dem VI. Parteitag der SED im Januar 1963 läßt sich jedoch eine Ausweitung der vormilitärischen Ausbildung zu einer „komplexen Wehrerziehung" feststellen, die die militärische Ausbildung und politisch-ideologische Erziehung in gleicher Weise betont und den vollen Anschluß an das Ausbildungsprogramm der Streitkräfte anstrebt.

Im folgenden soll dargestellt werden, mit welchen pädagogischen und organisatorischen Maßnahmen die politische Führung in der „DDR" die Jugend auf einen möglichen bewaffneten Konflikt vorzubereiten sucht. Dabei soll im Mittelpunkt die Frage nach der Wehrbereitschaft und Wehrtüchtigkeit der Jugend stehen und der Zusammenhang von Wehrdienst und „sozialistischer Wehrerziehung" aufgedeckt werden.

Das Thema macht es notwendig, einige methodische Bemerkungen zur Materialgewinnung und -auswertung voranzustellen.

Aus verständlichen Motiven heraus sind Ergebnisse wehrsoziologischer Forschung oder Repräsentativbefragungen Jugendlicher und Militärs bisher nicht veröffentlicht worden. Es darf bei dem gegenwärtigen Stand der Soziologie und Jugendforschung in Mitteldeutschland bezweifelt werden, ob diese in nennenswertem Umfang und mit verläßlichen Ergebnissen überhaupt schon vorliegen.

Dennoch ist es durchaus möglich, wissenschaftlich gesicherte Aussagen zu treffen, nämlich durch die Interpretation amtlicher und halbamtlicher Dokumente, Reden führender Funktionäre sowie von Zeitungsartikeln die allgemein zugänglich sind. Ihnen ist in kommunistischen Ländern ein weit höherer Aussagewert zuzumessen, als in pluralistischen Demokratien, da sie die Intentionen der politischen Führung deutlicher zum Ausdruck bringen und die Praxis nachhaltiger bestimmen. [50]) Wenn diese Texte meist auch nur Einzelaspekte behandeln — oftmals verdeckt durch Phrasen und politische Stereotypen — so lassen sich ihnen doch mitunter wertvolle Hinweise entnehmen, die, wie Mosaiksteine zusammengesetzt, im ganzen ein recht schlüssiges Bild über die Lage der Jugend vermitteln. Soweit es möglich war und geboten erschien, sind die Ergebnisse der Analyse mit den Aussagen von Flüchtlingen konfrontiert worden, wobei sich in der Regel ein hoher Grad von Übereinstimmung ergab.

I. Wehrpflicht und Wehrbereitschaft der Jugend in der „DDR"

1. Wehrpflicht und Dienstzeit

Nach Artikel 5 der Verfassung der „DDR" ist „der Dienst zum Schutze des Vaterlandes und der Errungenschaften der Werktätigen eine ehrenvolle Pflicht der Bürger der DDR". Als im September 1955 dieser Passus durch ein Gesetz [51]) in die Verfassung eingefügt wurde, gab es in Mitteldeutschland weder reguläre militärische Einheiten noch — im Gegensatz zu anderen kommunistischen Ländern — die allgemeine Wehrpflicht. Bis zur Einführung der allgemeinen Wehrpflicht im Januar 1962 rekrutierte die Kasernierte Volkspolizei (KVP) und seit 1956 die Nationale Volksarmee (NVA) ihren Personalbestand aus sogenannten „Freiwilligen", die in Wahrheit jedoch unter z. T. recht massivem Druck durch die Massenorganisationen oder die Betriebe zum Wehrdienst gezwungen wurden.

Insbesondere die Freie Deutsche Jugend hat immer wieder ihre Aufgabe darin gesehen, durch groß angelegte Werbeaktionen und Kampfaufrufe, besonders nach dem 13. August 1961, die „Soll"-Zahlen aufzufüllen und den Personalbestand der NVA zu sichern, was ihr aber nur unzureichend gelang. Ihre Appelle richteten sich nicht nur an die FDJ-Mitglieder, die nach dem FDJ-Statut von 1955 verpflichtet waren, „sich vormilitärische Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen" und den Dienst in den bewaffneten Organen als eine „Ehrenpflicht" zu betrachten, sondern primär an jenen Teil der Jugend, der durch die Massenorganisationen bisher noch nicht erfaßt worden war.

Es braucht hier nur angemerkt zu werden, daß diese Anwerbungsmethoden weder der NVA noch

der FDJ bei der Jugend zu großer Popularität verhalfen. Insoweit klingt es durchaus glaubwürdig, wenn das Sekretariat des Zentralrates der FDJ die Einführung der allgemeinen Wehrpflicht „aus vollem Herzen" [52]) begrüßte.

Mit dem „Gesetz über die allgemeine Wehrpflicht" vom 24. Januar 1962 [53]) wurden vom Nationalen Verteidigungsrat gleichzeitig die „Erfassungsordnung", die „Musterungsordnung" und die „Reservistenordnung" erlassen. Sie sehen eine Wehrpflicht vom 18. bis zum 50. Lebensjahr und einen 18monatigen Grundwehrdienst vor, zu dem männliche Jugendliche im Alter von 18 bis 26 Jahren einberufen werden. In Ausnahmefällen kann die Einberufung bis zum 35. Lebensjahr erfolgen. Der Wehrdienst kann bei der Nationalen Volksarmee, den Grenztruppen oder der Bereitschaftspolizei abgeleistet werden. Zu den Grenztruppen werden allerdings nur Soldaten abgestellt, die als politisch zuverlässig gelten und keine Verwandten in der Bundesrepublik haben.

Die Ausbildungszeit gliedert sich in drei halbjährige Ausbildungsabschnitte. Die eigentliche Grundausbildung dauert in der Regel vier Monate.

Nach Ableistung des Grundwehrdienstes hat der Wehrpflichtige die Möglichkeit, zu der er auch aufgefordert und durch Vergünstigungen ermuntert wird, sich als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat zu bewerben. Im ersteren Fall muß er sich auf mindestens drei Jahre, als Berufssoldat auf mindestens zwölf Jahre verpflichten. Sowohl Soldaten auf Zeit wie Berufssoldaten erhalten vom 19. Dienstmonat an fortlaufend Dienstbezüge und ein einmaliges Übergangsgeld in Höhe von 1500 MDN.

Seit Januar 1966 kann das Dienstverhältnis als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat auch schon unmittelbar bei der Aufnahme des aktiven Wehrdienstes beginnen. Gemäß § 15 der Besoldungsordnung erhalten längerdienende Soldaten vom ersten Tag des Dienstverhältnisses an die höheren Dienstbezüge, wogegen die Soldaten im Grundwehrdienst nur den sehr viel niedrigeren Wehrsold beziehen. Damit wird auf die Wehrpflichtigen ein zusätzlicher Anreiz ausgeübt, sich für längere Zeit zu verpflichten.

Nach Beendigung des aktiven Wehrdienstes werden die Wehrpflichtigen in den Reservestand versetzt. Auf Anordnung des Nationalen Verteidigungsrates können die Reservisten „zur Überprüfung ihrer Kampffähigkeit und Einsatzbereitschaft" sowie zur weiteren Ausbildung und zu Übungen kurzfristig einberufen werden. Die Reservisten sind zudem verpflichtet, bei der vormilitärischen Ausbildung von Schülern, Studenten und Lehrlingen im Rahmen der GST mitzuwirken. Ferner sind bei den Grenztruppen Reservisten-Kollektive aufgestellt worden, in denen Reservisten „ehrenamtlich" bei der Überwachung der „Westgrenze" Hilfsdienste zu leisten haben. [54])

Nach Angabe des Ministers für Nationale Verteidigung, Armeegeneral Heinz Hoffmann, soll die NVA neben ihrer militärischen Funktion auch eine Stätte der „politisch-militärischen Ausbildung" oder wie es in der bereits erwähnten Erklärung der FDJ-Führung heißt, eine „große Schule der staatsbürgerlichen Erziehung" sein, und künftig alle männlichen Jugendlichen in einem 18monatigen Erziehungsprozeß zu überzeugten Sozialisten und bewußten Klassenkämpfern erziehen. Diesem Zweck gilt eine intensive politische Schulung, die als „Hauptbestandteil der militärischen Ausbildung" das Ziel verfolgt, „den Armeeangehörigen die Lehren des Marxismus-Leninismus zu vermitteln". [55])

Wie die NVA diese Aufgabe aufgreift und ob sie diese erfüllt, soll in anderem Zusammenhang näher untersucht werden. Hier mag der Hinweis genügen, daß mit der Einführung der allgemeinen Wehrpflicht auch die Zahl der Rekruten weitaus größer geworden ist, die dem politischen Regime und dessen Ideologie nicht nur gleichgültig, sondern gar ablehnend gegenüberstehen und die Politschulung der NVA vor neue, nahezu unlösbare Probleme stellen.

2. Wehrersatzdienst

Seit September 1964 haben Wehrpflichtige, die den Dienst mit der Waffe aus „religiösen Anschauungen oder aus ähnlichen Gründen" ablehnen, die Möglichkeit, den Wehrdienst „ohne Waffe" in sogenannten „Baueinheiten" abzuleisten. Das sieht eine Anordnung vor, die am 7. September 1964 vom Nationalen Verteidigungsrat erlassen wurde, und die diese Form des Wehrdienstes ausdrücklich als „Wehrersatzdienst" bezeichnet. Eine andere Art der Wehrdienstverweigerung ist nicht zulässig.

Die „Baueinheiten" sind voll integrierte Teile der Nationalen Volksarmee. Die „Bausoldaten" unterstehen dem Kommando „bewährter" Offiziere und Unteroffiziere, werden von diesen ausgebildet und beim Ausbau von „Verteidigungs- und sonstigen militärischen Anlagen", bei der Beseitigung von Übungsschäden und im Katastrophenschutz eingesetzt. Dementsprechend konzentriert sich die Ausbildung schwerpunktmäßig auf Pionierdienst, Schutzausbildung, Körperertüchtigung, Exerzieren ohne Waffe und vor allem „staatspolitische Schulung". Wie der Grundwehrdienst, erstreckt sich auch der Wehrersatzdienst über eine Dauer von 18 Monaten. Die „Bausoldaten" tragen eine steingraue Uniform. Sie unterliegen den gleichen gesetzlichen und militärischen Bestimmungen wie die Soldaten und damit auch dem für die Armee gültigen Disziplinarrecht.

An Stelle des sonst üblichen Fahneneides haben die Bausoldaten bei Dienstbeginn das Gelöbnis abzulegen, ihrem „Vaterland allzeit treu zu dienen" und durch gute Arbeitsleistungen aktiv dazu beizutragen, daß die Nationale Volksarmee an der Seite der Sowjetarmee und der Armeen der verbündeten sozialistischen Länder den sozialistischen Staat gegen alle Feinde verteidigen, und den Sieg erringen kann.

In den letzten Jahren ist eine nicht unbeträchtliche Zahl von Jugendlichen verurteilt worden, die sich entweder geweigert hatten, am Ausbau von

militärischen Anlagen mitzuwirken oder das Gelöbnis abzulegen. In diesen Fällen wurden von den Militärgerichten Haftstrafen bis zu sechs Monaten verhängt. Die Verurteilten wurden in das Militärstraflager Ückermünde eingewiesen, in dem seit mehr als zwölf Jahren straffällig gewordene Polizei- und Armeeangehörige untergebracht sind. Die Haftzeit wird auf die Dienstzeit nicht angerechnet. Der Wehrersatzdienst muß nach verbüßter Strafe in vollem Umfang nachgeleistet werden.

Versuche des pommerschen Bischofs Krummacher und anderer Würdenträger der Evangelischen Kirche auf eine Aufhebung dieser Urteile und die Einführung eines zivilen Ersatzdienstes hinzuwirken, blieben bisher erfolglos. Wie Gerald Götting, Stellvertreter des Vorsitzenden des Staatsrates, auf einer Diskussion darauf anspielend erklärte, sei es „eines Christen unwürdig, die Vorteile und Vorzüge unseres Staates in Anspruch zu nehmen, aber den militärischen Schutz dieser Ordnung den Nichtchristen allein überlassen zu wollen." [56]) Nach wie vor wendet sich die offizielle Propaganda gegen jede Art von Wehrdienstverweigerung und versucht, den Wehrdienst als „Friedensdienst", die Verweigerung des Waffendienstes jedoch als eine „friedensfeindliche Haltung" hinzustellen.

3. Politische Einstellung der Jugend und Wehrbereitschaft

Eine umfassende Darlegung der Einstellung der mitteldeutschen Jugend zum Wehrdienst und ihre Wehrbereitschaft läßt das vorliegende Quellenmaterial nicht zu. Die Untersuchung beschränkt sich daher auf einige Aspekte, die für die Beurteilung des Tatbestandes von Bedeutung sind.

Eine subtilere Untersuchung der Wehrbereitschaft und politischen Einstellung der Jugend wird die Zugehörigkeit zu verschiedenen Altersgruppen, sozialen Schichten, Bildungsstand, Religionszugehörigkeit und Geschlecht zu berücksichtigen haben. Sie wird ferner fragen nach der näheren und weiteren sozialen Umwelt des Wehrpflichtigen, nach dem bestimmenden Einfluß der Schule, des Elternhauses, der Jugendgruppe, der Arbeitskollegen und der Bevölkerung. Schließlich wird man unterscheiden müssen zwischen Jugendlichen, die noch vor der Einberufung stehen, den Wehrpflichtigen im Grundwehrdienst und den Reservisten. Die Tatsache, daß sich ein junger Mensch freiwillig als Soldat auf Zeit meldet, bedeutet nicht unbedingt, daß er auch bereit ist, die „DDR" zu verteidigen. Häufig sind es nur materielle Vorteile oder berufliche Ausbildungs- und Aufstiegschancen, die diesen Schritt in Friedenszeiten verheißungsvoll erscheinen lassen. Insofern wird man auch innerhalb der Zeit- und Berufssoldaten, zwischen Offizieren, Unteroffizieren und Mannschaften zu differenzieren haben. Eine solche Differenzierung kann hier nur in Ansätzen versucht werden.

Die wehrpolitische Einstellung der Jugendlichen im vorwehrpflichtigen Alter ist in besonders starkem Maße abhängig von der allgemeinen ideologischen Beeinflussung. Darüber liegen widersprüchliche Aussagen vor, die einerseits von einer teils pauschalen, teils partiellen Ablehnung des Systems, jedoch andererseits auch von begeisterten Einsätzen für politische und gesellschaftliche Aufgaben sprechen. Bemerkenswert ist das wache politische Interesse, das der Direktor des Zentralinstituts für Jugendforschung, Dr. Walter Friedrich, bei 2157 Schülern und Berufsschülern ermittelt hat. 87 Prozent verfolgen die politischen Ereignisse mit großem bzw. mit mittlerem Interesse und 57 Prozent von ihnen lesen täglich (bzw. fast täglich) eine Tageszeitung. 80 Prozent sind davon überzeugt, daß sich die sozialistische Gesellschaftsordnung im Weltmaßstab durchsetzen wird [57]).

Ein typisches Merkmal für diese Altersgruppe, aber nicht für sie allein, ist die Doppelzüngigkeit, zu der Jugendliche durch Öffentlichkeit und Elternhaus häufig gezwungen werden. Während Schule, Jugendorganisation und Betrieb ein klares Bekenntnis für den Kommunismus fordern, stoßen die Jugendlichen im Elternhaus nicht selten auf ebenso schroffe Ablehnung. Nur allzuleicht geraten die jungen Menschen in einen seelischen Zwiespalt, geben nach beiden Seiten hin Lippenbekenntnisse ab, ohne sich jedoch selbst schon eindeutig entscheiden zu können.

Der Wehrdienst wird von vielen als „verlorene Zeit" [58]) gewertet, die den Abschluß der Berufsausbildung oder des Studiums unnötig hinauszögert. Nicht wenige zweifeln an der von der SED ständig beteuerten These, die Bundesrepublik plane einen aggressiven Überfall auf die „DDR" [59]).

Wie ein Ostberliner Pädagoge feststellte, beeinflussen auch „Überreste pazifistischer Vorstellungen" und „Gefühle der Angst angesichts der Gefahr eines Raketen-Kernwaffen-Krieges" das Denken eines Großteils der Jugend. Ferner habe sich noch nicht bei allen Jugendlichen die „Erkenntnis" durchgesetzt, daß die Angehörigen der Bundeswehr als „Feinde" zu betrachten seien. Viele Schüler sähen in ihnen lediglich „Wehrpflichtige". Der besagte Pädagoge zieht daraus die Konsequenz, eine „offensive Klärung des Freund-Feind-Problems" an den Schulen der „DDR" zu propagandieren [60]).

Das politische Bewußtsein der Altersgruppe der etwa 20- bis 30jährigen ist bereits durch die tatsächlichen gesellschaftlichen Verhältnisse geprägt worden. Ihr beruflicher Aufstieg, ihr Lebensstandard und ihre Lebenserwartungen sind eng mit dem Aufbau einer von der SED gesteuerten Wirtschafts- und Sozialordnung verknüpft. Für die Angehörigen dieser Altersgruppen liegt es nahe, sich mit dem System zu arrangieren, was nicht vorbehaltlose Zustimmung bedeuten muß. Eine bewußte Gegnerschaft hingegen wird man nur bei einzelnen finden, die jedoch nicht repräsentativ für die gesamte Altersgruppe sein dürften.

Eine Untergruppe in dieser Altersgruppe bilden die Studenten, die durch ihre weitgehende Freistellung von der Produktion, durch Stipendien und die Aussicht auf höher qualifizierte und darum besser bezahlte Berufe gegenüber ihren Alterskameraden privilegiert sind. Entgegen den daran geknüpften Erwartungen stellen sie auch im SED-Staat ein „kritisches Denkpotential" dar, das für die politische Führung einen steten Unsicherheitsfaktor bedeutet. Über die politische Einstellung der Studentenschaft und ihre mangelnde Wehrbereitschaft ist gerade in jüngster Zeit von führenden FDJ-Funktionären und Militärs bewegt Klage geführt worden. Viele Studenten würden die „friedenserhaltende Rolle der Streitkräfte nur passiv anerkennen". Einsicht und Bekenntnis bewegten sich bei ihnen nur im Kontemplativen. So richtig sie einerseits Armee und soldatischen Dienst als notwendig begriffen, so sei es ihnen andererseits zuwider, sich selbst zu engagieren bzw. sich dieser Aufgabe, solange sie sich ihr unterziehen müßten, ganz zu widmen [61]). An anderer Stelle wird darüber geklagt, daß viele Studenten sich weigerten, „sich vorbehaltlos zur Politik der SED und der DDR zu bekennen" und diese „prinzipienfest" zu vertreten. Selbst bei FDJ-Mitgliedern und -Funktionären lasse sich eine „unkämpferische Haltung" feststellen und eine „mangelnde Bereitschaft, aktiv am militärischen Schutz" der Heimat teilzunehmen und sich gründliche militärische Kenntnisse anzueignen [62]).

Die älteren Jahrgänge sind für die Beurteilung der Wehrbereitschaft der Jugend insoweit von Bedeutung, als jene Altersgruppen durch vielfältige Formen der Kommunikation auf die Urteilsbildung der Jugend einwirkt. Wenn sich der Grad und die Intensität dieser Beeinflussung auch nicht ausmachen lassen, so ist andererseits festzustellen, daß die Haltung der Bevölkerung zum Wehrdienst und zur NVA seit der Einführung der allgemeinen Wehrpflicht „positiver" geworden ist, und daß sich dieser Gesinnungswandel mit Sicherheit auf die Wehrbereitschaft der jüngeren Generation auswirkt.

Will man die Wehrbereitschaft der Armeeangehörigen beurteilen, so wird man sie um der Präzision der Aussage willen von der Dienstbereitschaft abheben müssen. Als Dienstbereitschaft soll hier jene Einstellung zum Wehrdienst verstanden werden, die sich weniger auf weltanschauliche Überzeugungen gründet, sondern sich aus den Erfahrungen und Erlebnissen des militärischen Dienstes in Friedenszeiten ergibt.

Seit im Herbst 1963 das Offizierkorps verjüngt wurde, und besser ausgebildete Offiziere nachrückten, die auch bei den Mannschaften eine größere Autorität haben, ist die Dienstbereitschaft der Soldaten merklich angestiegen. Das zeigt sich u. a. in der militärischen Zuverlässigkeit und im Rückgang der Disziplinarverstöße. Hinzu kommt bei vielen Soldaten die Freude an der guten Ausrüstung und den modernen Waffen, die sich in einer Art „Waffenstolz" ausdrückt. Es darf ferner nicht übersehen werden, daß jede militärische Institution, wenn sie gut geführt wird, eine ihr eigentümliche Anziehungs- und Ausstrahlungskraft auf junge Menschen ausübt. Ansprechbarkeit für Einzel- und Gruppenleistungen, Einordnungsbereitschaft, Leistungswille und Zuverlässigkeit sind Tugenden, die sich auch bei den Jugendlichen wecken lassen, die den politischen Zielen gleichgültig gegenüberstehen.

Über die Wehrbereitschaft der Armeeangehörigen im engeren Sinne, also die Bereitschaft, die „DDR" in einem militärischen Konflikt zu verteidigen, sind exakte Aussagen gegenwärtig nicht möglich, da die Wehrbereitschaft u. a. auch vom Verlauf eines bewaffneten Konflikts abhängt. Das gleiche gilt für die politische Zuverlässigkeit der Soldaten. Als einen möglichen Hinweis darauf, daß die Wehrbereitschaft und politische Zuverlässigkeit der Soldaten mit den höheren Diensträngen ansteigt, wird man die Tatsache werten können, daß von den Mannschaften nur 10 Prozent, von den Unteroffizieren hingegen 47 Prozent und von den Offizieren 96 Prozent Mitglied der SED sind.

Wichtiger als eine Analyse der gegenwärtigen und potentiellen Wehrbereitschaft der Armeeangehörigen erscheint in diesem Zusammenhang die Frage, wie hoch die SED-Führung selbst die Wehrbereitschaft ihrer Soldaten einschätzt. Diese Selbsteinschätzung ist in doppelter Hinsicht bedeutsam. Sie läßt erstens erkennen — wenn auch mit Vorbehalten —, wie hoch die reale Wehrbereitschaft der Soldaten zu veranschlagen ist, und sie ermöglicht zweitens eine angemessene Beurteilung der von der SED eingeleiteten organisatorischen und pädagogischen Maßnahmen.

4. Einschätzung der Wehrbereitschaft und Maßnahmen der SED

Die jüngste offizielle Stellungnahme zur Wehrbereitschaft findet sich in dem Beschluß des Staatsrates „Jugend und Sozialismus" vom März 1967, in dem die SED in „zehn Grundsätzen" die Schwerpunkte der Jugendarbeit und Jugendpolitik umreißt. In diesem Dokument heißt es an zentraler Stelle, es sei erforderlich, der Jugend besser die Fragen der Verteidigungspolitik und den „Sinn des sozialistischen Soldatseins zu erklären, das Wesen und die konkreten Formen des westdeutschen Imperialismus zu entlarven". Vor allem sei es notwendig, die „Bereitschaft zur Verteidigung des sozialistischen Vaterlandes" zu vertiefen und die Jugendlichen „stärker als bisher in die vormilitärische Ausbildung" einzubeziehen. Es sei der Jugend ferner verständlich zu machen, daß „der weltweite Kampf gegen den Imperialismus, insbesondere gegen den westdeutschen Imperialismus, ein widerspruchsvoller Kampf des Neuen, Zukunftsweisenden gegen das Alte, Absterbende ist" [63]).

Diese Aussagen erlauben bereits drei Feststellungen:

— Wenn hier derart eindringlich die Forderung erhoben wird, die Politschulung zu intensivieren und die Wehrbereitschaft zu vertiefen, so ist daraus zu schließen, daß gerade die Wehrbereitschaft der Armeeangehörigen sowie das politi-

sche Bewußtsein der Jugend gegenwärtig nicht den Forderungen und Erwartungen der SED-Führung entsprechen.

— Es ist daraus weiter zu schließen, daß es der NVA als Schule des Klassenkampfes nur unzureichend gelungen ist, die Wehrbereitschaft ihrer Soldaten in nennenswerter Weise zu erhöhen.

— Die an die allgemeine Wehrpflicht als „wichtiges Instrument der klassenmäßigen Erziehung der gesamten Jugend der DDR" geknüpften Hoffnungen scheinen sich nicht erfüllt zu haben. Offensichtlich ist es nicht gelungen, die gesamte wehrpflichtige Jugend in einem achtzehnmonatigen Erziehungs- und Disziplinierungsprozeß zu überzeugten Sozialisten und Klassenkämpfern zu erziehen.

Diese Schlüsse werden durch die Tatsache gestützt, daß die SED-Führung eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet hat, um die Wehrbereitschaft zu erhöhen und um die — in den Grundsätzen zur Jugendpolitik geforderte — Intensivierung der politisch-ideologischen Erziehung und verstärkte Einbeziehung aller Jugendlichen in die vormilitärische Ausbildung zu realisieren.

Die Erziehung zur Wehrbereitschaft soll künftig nicht mehr vorrangige Aufgabe der bewaffneten Organe allein sein, sondern schon vor der eigentlichen Wehrdienstzeit einsetzen: „Die jungen Menschen politisch-ideologisch und militärisch auf den Wehrdienst vorzubereiten, ist nicht in erster Linie Sache der NVA. Das ist Sache aller gesellschaftlichen Kräfte, vor allem der FDJ und GST ..." [64])

An die Stelle vereinzelter vormilitärischer Übungen während der Schul- und Lehrzeit und der — davon weitgehend getrennten — politisch-militärischen Ausbildung im Grundwehrdienst soll künftig eine „komplexe Wehrerziehung" treten, die alle Formen und Altersstufen umfaßt. Sie soll sich als ein „einheitlicher Prozeß" kontinuierlich von der Schulzeit über die Berufsausbildung bis zum Wehrdienst erstrecken und in noch stärkerem Maße die Einheit von politischer Erziehung und militärischer Ausbildung gewährleisten.

Es wird ferner angestrebt, die Wehrerziehung nicht nur in zusätzlichen Ausbildungs- und Unterrichtsveranstaltungen zu betreiben, sondern sie als ein durchgängiges „Erziehungsprinzip" alle Maßnahmen schulischer und außerschulischer Bildung und Erziehung durchdringen zu lassen, sowie sie im Stoffplan der Unterrichtsfächer zu berücksichtigen.

Als ein „untrennbarer Bestandteil sozialistischer Bildung und Erziehung" soll die „komplexe Wehrerziehung" ihren Beitrag leisten, das kommunistische Erziehungsideal des „neuen Menschen" zu verwirklichen. Sie hat das Ziel, alle Jugendlichen davon zu überzeugen, „daß der Verteidigungsbeitrag eines jeden Bürgers unserer Republik eine ehrenvolle Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft ist, daß die vorbildliche Ableistung des Wehrdienstes im ureigensten persönlichen Interesse, im Interesse der Familie, liegt und zugleich den Interessen der ganzen Nation sowie denen der sozialistischen Länder entspricht" [65]).

II. Aufgaben der „komplexen Wehrerziehung"

Hinsichtlich der Einzelaufgaben, die der „komplexen Wehrerziehung" im Bereich der Schule, Hochschule und Berufsausbildung gestellt werden, lassen sich Differenzen sowohl im Inhalt wie auch in der Akzentuierung nachweisen. Das mag zurückzuführen sein auf die unterschiedlichen Blickwinkel, aus denen heraus Politiker, Militärs, Pädagogen sowie Jugendfunktionäre die Wehrerziehung betrachten und in ihrer Notwendigkeit begründet sehen. Dennoch läßt sich eine Übereinstimmung in folgenden drei Punkten feststellen:

Die Wehrerziehung soll künftig vorrangig eine politisch-ideologische Erziehung sein und die Wehrbereitschaft und Wehrwilligkeit der Jugendlichen wecken. Sie soll darüber hinaus als eine „Erziehung zur Wehrtüchtigkeit" die Jugendlichen körperlich und militärisch-technisch auf den Grundwehrdienst vorbereiten. Schließlich hat sie die Aufgabe, die männliche Jugend für den Beruf des Soldaten zu begeistern und sie für einen verlängerten Wehrdienst als „Soldat auf Zeit" zu gewinnen. Diese drei Aufgabenstellungen sollen im folgenden näher untersucht und beschrieben werden.

1. Erziehung zur Wehrbereitschaft

Unter diesem Oberbegriff werden eine Vielzahl von Erziehungszielen und -aufgaben zusammengefaßt, die hier nur kurz aufgezählt und angesprochen werden können. Die Erziehung zur Wehrbereitschaft soll als Bestandteil der staatsbürgerlichen und patriotischen Erziehung vor allem in den Fächern Geschichte und Staatsbürgerkunde des Schulunterrichts und in den Zirkeln der FDJ erfolgen, und später im Polit-Unterricht der NVA fortgesetzt werden. Im Mittelpunkt der Erziehung zur Wehrbereitschaft soll die Entwicklung einer „sozialistischen Wehrmoral" stehen, die sich u. a. darin ausdrückt, daß der Jugendliche seinen Wehrdienst willig aufnimmt. Die Wehrmoral soll sich ferner beweisen in den sogenannten „moralischen Konfliktsituationen". So würden z. B. von den jungen Wehrpflichtigen während ihrer Dienstzeit häufig politische und menschliche Entscheidungen verlangt, wie sie in dieser Konsequenz in ihrem vorangegangenen Lebensabschnitt noch nicht gefordert wurden. Aufgabe der Wehrerziehung sei es, sie rechtzeitig darauf vorzubereiten, um zu gewährleisten, daß die Wehrpflichtigen sich „schnell und sicher im Sinne des gesellschaftlichen Auftrags" [66]) entscheiden.

Als weitere Schwerpunkte der Erziehung zur Wehrbereitschaft werden genannt:

— Die Heranbildung eines „sozialistischen Nationalbewußtseins".

— Die Erziehung zur „Liebe zur DDR" und zum „Haß gegen den westdeutschen Imperialismus".

— Die Überwindung und Widerlegung pazifistischer und pessimistischer Auffassungen.

— Die Vermittlung eines „klaren Feindbildes" von der Bundeswehr und die Immunisierung gegenüber dem „psychologischen Feuer des Klassengegners".

— Die Herstellung einer engen Verbundenheit mit der NVA und anderen bewaffneten Organen.

— Die Festigung der Überzeugung, daß „die Armeen der sozialistischen Militärkoalition in unverbrüchlicher Waffenbrüderschaft zusammenstehen".

— Die Entwicklung und Anerziehung „wertvoller Persönlichkeitseigenschaften", wie bewußte Disziplin und Einordnung in das Kollektiv, Mut, Ausdauer usw.

Besondere Beachtung verdienen die beiden erstgenannten Punkte, da die SED und die ihr nachgeordneten Organisationen ihnen gegenwärtig erhöhte Aufmerksamkeit zuwenden. Unter dem Slogan: „Nichts verbindet uns mit dem imperialistischen Westdeutschland, alles mit unserem sozialistischen Vaterland, der Deutschen Demokratischen Republik" hat die FDJ seit September 1966 im Rahmen eines FDJ-Lehrjahres eine umfangreiche Kampagne gestartet, die darauf abzielt, bei der Jugend ein „sozialistisches Nationalgefühl" und ein „neues Staatsbewußtsein" für die DDR zu wecken. Wie Horst Schumann auf dem VIII. FDJ-Parlament (Pfingsten 1967) ausführte, soll die Jugend der „DDR" es als „ein großes Glück" empfinden, „daß es unsere sozialistische DDR, das Bollwerk gegen den aggressiven imperialistischen westdeutschen Staat gibt".[67]) „Wir sind stolz darauf", meinte Schumann, „daß unsere Väter und Mütter mit der Gründung der DDR den Auszug der Deutschen aus dem System des Imperialismus begonnen haben..."[68]) Ob die überwiegende Mehrheit der Jugend allerdings die deutsche Spaltung und die Gründung der „DDR" als Separatstaat als „ein großes Glück" empfindet, darf auf Grund der bereits angeführten Belege bezweifelt werden. Das wird von Schumann auch zumindest indirekt eingestanden, wenn es an anderer Stelle heißt, daß die „Entwicklung einer vom hohen Bewußtsein für unsere sozialistische Gesellschaft getragene Initiative aller Mitglieder der FDJ und Jugendlichen ... nur durch eine bedeutende Intensivierung der ideologischen Arbeit möglich" wird.[69])

Die Erziehung zur Wehrbereitschaft erstrebt aber nicht nur die „Liebe zur DDR", sie verfolgt daneben das doppelte, dialektisch gesehen einfache Ziel, die Erziehung zum Haß als Ausdruck eines „konsequenten Humanismus". „Der kämpfende junge Sozialist haßt alles, was dem Sieg der Menschheit, des Glücks, der Liebe, des Friedens, des Sozialismus im Wege steht."[70])

Liebe und Haß sollen entspringen aus dem Wissen über Weg und Ziel des Sozialismus, sollen „Ausdruck der bewußten Parteinahme für die Sache der Arbeiterklasse" sein. Insofern wird in der Haßerziehung mehr erstrebt, als eine emotionale Erziehung oder eine bloße „Gefühlsduselei". „Unsere Liebe und Haß sind also keineswegs blindwütig" wird gesagt, sondern sie sind ein „Programm des Kampfes"[71]), und — wie man wird hinzufügen dürfen — des umfassenden politischen und ideologischen Kampfes gegen die Bundesrepublik und ihre westlichen Verbündeten.

2. Erziehung zur Wehrtüchtigkeit

Wenn die politisch-ideologische Vorbereitung der Jugend auf den Wehrdienst heute im Vordergrund der Bemühungen von Schule und Jugendverband stehen, so darf dennoch nicht übersehen werden, daß daneben die „komplexe Wehrerziehung" auch die körperliche und militärisch-technische Vorbereitung auf den Wehrdienst umfaßt. Daß dieser Vorbereitung ein nicht unbeträchtlicher Wert zugeschrieben wird, mag man aus der Tatsache ersehen, daß das „Gesetz über die allgemeine Wehrpflicht" die Berücksichtigung vormilitärischer und technischer Kenntnisse ausdrücklich vorschreibt. Diese zu vermitteln, ist primär Aufgabe der Gesellschaft für Sport und Technik, und — in Zusammenarbeit mit der GST und dem DRK — auch der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schule. Schon im frühen Kindesalter sollen im Sportunterricht, auf Wanderfahrten und im Zeltlager sportliche Fähigkeiten, „Geländetüchtigkeit" sowie in Geländespielen erste „taktische Kenntnisse" erworben werden. Eine wichtige Rolle spielt bei der Wehrerziehung auch der polytechnische Unterricht, insoweit er den Jugendlichen elementare technische Kenntnisse vermittelt, die sie für den Umgang mit den modernen Waffen benötigen.

Eine gute Übersicht über die geforderten sportlichen- und militärisch-technischen Kenntnisse geben die Bedingungen für den Erwerb des „Abzeichens für gute vormilitärische und technische Kenntnisse". Dieses Abzeichen wird von der GST nach der Teilnahme an einem „60-Stunden-Programm" am Ende des neunten, zehnten oder elften Schuljahres in Bronze, Silber und Gold verliehen. Am Ende des 10. Schuljahres z. B. wird vom Schüler verlangt, daß er während dieses Schuljahres an einer Geländeausbildung (6 Stunden), Schießausbildung (8 Stunden), Pionierausbildung (3 Stunden), Schutzausbildung (4 Stunden), sowie an Erster Hilfe- Topographie, Sport und Ordnungsübungen teilgenommen hat.

Dem Sportunterricht und der Ausbildung durch die GST werden ferner die Aufgabe gestellt, „künftig mehr als bisher dazu beizutragen, das physische Leistungsvermögen" der Schule zu verbessern. Die „noch vorhandene unzureichende körperliche Vorbereitung der Jugendlichen auf den Wehrdienst" hindere gegenwärtig noch die Einheiten der NVA daran, die zur Verfügung stehende Ausbildungszeit optimal für die Kampfausbildung zu nutzen.[72])

3. Gewinnung von Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten

Die Gewinnung von Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten mag aus dem Rahmen der übrigen Aufgabenstellungen zur Wehrerziehung fallen, wird

aber von der SED darum nicht weniger ernst genommen. Sie wird begründet durch die Notwendigkeit, der Armee einen höheren Kaderbestand an Ausbildern und militärisch-technischen Spezialisten zu sichern.

Eine nicht unwichtige Rolle ist dabei den Lehrern und Erziehern zugedacht. Sie sollen ihren Einfluß geltend machen, um „noch mehr" Schüler von der Notwendigkeit des Dienstes in der NVA als Soldaten auf Zeit und Offizierschüler zu überzeugen. Vor allem hätten sie zu verhindern, „daß die Schüler, die den Dienst in der NVA ablehnen, Einfluß auf die anderen gewinnen und sie bewegen, ihren Entschluß wieder rückgängig zu machen." [73]) Nicht zu vergessen sei schließlich der Einfluß der Mädchen auf die Jungen: „Sie können zu einem sehr helfenden Faktor werden, aber auch bei Nichtbeachtung ihrer persönlichen Beziehungen zu dem einen oder anderen Schüler hemmend wirken." [74]) Der Anteil der Jugendlichen, die sich freiwillig zum verlängerten Wehrdienst melden, wird von führenden Schulfunktionären als ein Kriterium für die Wirksamkeit der „komplexen Wehrerziehung" gewertet.

III. System der „komplexen Wehrerziehung"

Es ist in den vorangegangenen Abschnitten bereits mehrfach angeklungen, daß die „komplexe Wehrerziehung" der Jugend in der „DDR" nach Auffassung der politischen Führung nur dann optimal durchgeführt werden kann, wenn sie sich vollzieht in einem System abgestufter, aufeinander aufbauender und sich ergänzender Maßnahmen. In diesem Abschnitt soll versucht werden, in aller Kürze und möglicher Prägnanz die Grundlinien dieses Systems nachzuzeichnen. Dabei muß notgedrungen auf eine Fülle von Details verzichtet werden, die — für sich genommen — eine umfangreichere Darstellung rechtfertigen würden. Ausschlaggebend für die Auswahl der einzelnen Fakten soll hier der Gesichtspunkt sein, in welcher Weise die im vormilitärischen Bereich verfolgten Einzelmaßnahmen auf den Grundwehrdienst vorbereiten und einen vollen Anschluß an das Ausbildungsprogramm der Armee anstreben.

1. „Kommissionen für Wehrerziehung"

Für die komplexe Leitung der Wehrerziehung sind seit 1962 in den Räten der 14 Bezirke und beim Ostberliner Magistrat „Kommissionen für sozialistische Wehrerziehung" berufen worden, die sich zusammensetzen aus 2 bis 3 Funktionären der SED-Bezirksleitungen sowie je einem Vertreter der GST, FDJ, des DTSB, der SED-Bezirkszeitung, der „Gesellschaft zur Vorbereitung wissenschaftlicher Kenntnisse", der NVA, der Wehrkreiskommandos und des Rates des Bezirkes. Aufgabe dieser zehn- bis fünfzehnköpfigen Kommissionen, die es u. a. auch bei den Kreisen, Städten, in Schulen, Universitäten und Betrieben gibt, ist es, die einzelnen Maßnahmen zur Wehrerziehung zu koordinieren, Erfahrungen auszuwerten und den Leitungen der SED über den Stand der Wehrerziehung Rechenschaft abzulegen. Im weiteren betreiben die Kommissionen eine rege Öffentlichkeitsarbeit, organisieren Filmveranstaltungen, Ausspracheabende und stellen Pressepläne für die militär-politische Propaganda der Zeitungen auf. An den Schulen erarbeiten die Wehrerziehungs-Kommissionen sogenannte „Maßnahmepläne" und „Ausbildungspläne" der 9. bis 11. Klasse, die beide in den Jahresarbeitsplan der Schule als eine verbindliche Arbeitsgrundlage für Lehrer und Schule eingefügt werden.

Eine optimale Kooperation aller an der Wehrerziehung beteiligten staatlichen Institutionen und gesellschaftlichen Organisationen soll durch die personelle Zusammensetzung dieser Kommissionen gesichert werden.

2. Rolle der Jugend- und Massenorganisationen

Unter den gesellschaftlichen Organisationen, die nahezu alle in irgendwelcher Weise an der „komplexen Wehrerziehung" mitwirken, kommen der „Gesellschaft für Sport und Technik" und der „Freien Deutschen Jugend" erhöhte Bedeutung zu. Dabei scheint sich eine gewisse Arbeitsteilung zwischen GST und FDJ abzuzeichnen. Während die GST vorrangig die vormilitärisch-technische Ausbildung betreibt, liegt das Schwergewicht der FDJ-Arbeit im Rahmen der Wehrerziehung primär auf dem Sektor der politisch-ideologischen und patriotischen Erziehung. Die GST ist gegenwärtig die einzige Organisation, die die Vorbereitung auf den Wehrdienst als ausschließliches Ziel anstrebt. Zu diesem Zweck werden von der GST an Schulen, Hochschulen und in den Betrieben Ausbildungslehrgänge organisiert und Ausbilder zur Verfügung gestellt. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Ausbilder rekrutiert sich aus Reservisten der NVA, die auf Grund der Reservistenordnung vom 14. Januar 1962 verpflichtet sind, in den Kampfgruppen und in der GST mitzuwirken. Daneben werden auch aktive Offiziere und Unteroffiziere der NVA mit der Durchführung und Überwachung der Ausbildung betraut, wie überhaupt eine enge Zusammenarbeit von GST und NVA von beiden Seiten angestrebt wird. So sind z. B. die Kreisverbände der GST angehalten, Patenschaftsverträge mit Truppenteilen abzuschließen. Die NVA verpflichtet sich andererseits, Ausbildungsmaterial und Übungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Die GST besitzt eine Flugsport-, Seesport-, Segelflug- und Nachrichtenschule [75]) sowie eine Reihe von Übungsplätzen und Schießständen. Die vormilitärische Ausbildung in der GST gliedert sich in zwei Ausbildungsabschnitte. Die für alle Mitglieder obligatorische „allgemeine Ausbildung" umfaßt Geländesport, Waffenausbildung, Topographie, Ordnungsübungen, Atomschutz sowie Sanitätsdienst. In der zweiten Ausbildungsphase können sich die Mitglieder auf eine oder zwei Sportarten beschränken, wobei zur Auswahl steht: Schieß- und Geländesport, Flugsport (Segel- und Motorflug, Fallschirmspringen), Auto- und Motorradsport, Seesport

und Nachrichtensport (Funk- und Fernsprechausbildung). Der Schießsport soll während der gesamten Ausbildung vorrangig betrieben werden, doch wird seit Jahren von GST-Funktionären geklagt, daß das allgemeine Ausbildungsschießen „auf der Stelle trete" und sich „kein Vorwärtskommen" zeige. Dennoch erfüllt die GST eine wichtige Funktion innerhalb der „komplexen Wehrerziehung". Mit ihrer vormilitärischen Ausbildung trägt sie dazu bei, die Grundausbildung in den Streitkräften zu verkürzen und Voraussetzungen für die militärische Spezialausbildung zu schaffen. „Die Aufgabe der Freien Deutschen Jugend und der Pionierorganisationen ‚Ernst Thälmann' im System der sozialistischen Wehrerziehung besteht", wie es in einem Beschluß des Sekretariats des Zentralrats der FDJ heißt, „besonders in der Erziehung ihrer Mitglieder und der ganzen Jugend zur tiefen Liebe zur Partei der Arbeiterklasse, zur DDR und ihrer Armee, zum Haß gegen die Feinde des Friedens und des Sozialismus ..." [76])

Diese Aufgaben versucht die FDJ mit einer Reihe von pädagogischen und propagandistischen Maßnahmen zu erfüllen, wie z. B. mit der Durchführung von Diskussionsabenden über militärpolitische Fragen, mit Besuchen „nationaler Gedenkstätten", der Organisation von Ausstellungen und Wettbewerben „mit Motiven der Wehrmoral und Wehrbereitschaft" und mit der Gründung von Arbeitsgemeinschaften „Junger Militärtheoretiker", in denen sich Oberschüler der 10. und 12. Klassen unter Leitung von Reservisten auf den Beruf des Offiziers vorbereiten sollen.

Der Förderung der Wehrbereitschaft sollen ferner Abschiedsveranstaltungen und Entlassungsfeiern für einberufene oder entlassene Wehrpflichtige dienen, die die FDJ in Zusammenarbeit mit den Kommissionen für Wehrerziehung organisiert. Zu den Aufgaben der FDJ gehört nicht zuletzt die Unterstützung der GST bei der Durchführung und Kontrolle der vormilitärischen Ausbildung an den Schulen, Universitäten und in den Betrieben.

Zeitweilige Versuche der FDJ, parallel zur GST die vormilitärische Ausbildung ihrer Mitglieder in sogenannten „Ordnungsgruppen" oder „Schüler-Hundertschaften" in eigener Regie zu übernehmen, scheinen vorerst aufgegeben oder zur Bedeutungslosigkeit herabgesunken zu sein.

Unberücksichtigt muß in diesem Zusammenhang die Tätigkeit der FDJ im Rahmen der NVA bleiben, die sich primär auf die politisch-ideologische Beeinflussung der Soldaten sowie auf die Gestaltung ihrer Freizeit richtet.

Einen wichtigen Beitrag zur „komplexen Wehrerziehung" leisten schließlich auch der Deutsche Turn- und Sportbund mit der Organisation und Durchführung von „Kampfsportwettkämpfen" sowie das Deutsche Rote Kreuz mit der Ausbildung in Erster Hilfe und der Mädchen zu Sanitäterinnen.

3. Wehrerziehung an den Schulen

In einer gemeinsamen Mitteilung des Ministeriums für Volksbildung und des Zentralvorstandes der GST vom März 1963 ist die Organisation und Durchführung einer „aktiven, zielstrebigen vormilitärischen Ausbildung durch die Grundorganisation der GST" [77]) an allen Oberschulen, Erweiterten Oberschulen und Betriebsberufsschulen für obligatorisch erklärt worden. Die Ausbildung soll auf der Grundlage des Statuts der GST erfolgen und vom 9. Schuljahr an beginnen. Die „Mitteilung" schreibt weiter vor, die Disziplinen „Militärischer Mehrkampf" und „Schießen" in die Wettkampfprogramme der Schulsportfeste aufzunehmen, sowie den Erwerb des Mehrkampfabzeichens und des Schießabzeichens zu ermöglichen.

Welche Bedeutung dem Unterricht in Geschichte und Staatsbürgerkunde für die Erziehung zur Wehrbereitschaft im Rahmen der „komplexen Wehrerziehung" zugeschrieben wird, ist bereits dargestellt worden. Aber auch die anderen Unterrichtsfächer sollen und werden für die Wehrerziehung genutzt. Darüber hat der Direktor einer Oberschule in einem Zeitungsaufsatz berichtet [78]). Im Deutschunterricht wird der Wehrerziehung durch Gedichte und Lesestücke Rechnung getragen, im Erdkundeunterricht bei der Arbeit mit Karte und Kompaß, im Turnen durch Ordnungsübungen und Kampfsport, desgleichen aber auch durch die Auswahl entsprechender Unterrichtsstoffe im Chemie- und Musikunterricht. Andere Lehrer und Schulleiter berichten über Wochenendschulungen sowie über den Bau von Schießständen durch Schüler im Anschluß an die Schulzeit.

Obwohl inzwischen eine Vielzahl weiterer Berichte über die Wehrerziehung an den Schulen der „DDR" veröffentlicht worden ist, vermitteln diese doch kein einheitliches Bild. Während an einigen Schulen offensichtlich die Ausbildungsprogramme voll erfüllt werden und die Schüler klassenweise die Abzeichen „Für gute vormilitärische und technische Kenntnisse" in Bronze, Silber und Gold erwerben, scheint die Wehrerziehung an der Mehrzahl der Schulen über erste Schritte kaum hinausgekommen zu sein.

4. Wehrerziehung an Hochschulen und Universitäten

Die seit Beginn des Studienjahres 1963/64 eingeführte, für alle Studenten an Hochschulen und Universitäten obligatorische, vormilitärische Ausbildung wird vom Stellvertreter des Ministers für Nationale Verteidigung, Admiral Verner, mit folgenden Worten begründet: „Es gehört zum System unserer Landesverteidigung und zur Verteidigungsbereitschaft unserer gesamten Bevölkerung, daß die Universitäten und Hochschulen unserer Republik Stätten sozialistischer Wehrerziehung sind ..." [79]

Die vormilitärische Ausbildung erstreckt sich für Studenten des 1. und 2. Studienjahres über monatlich mindestens vier Stunden und wird nach gesonderten Plänen der GST und des Staatssekretariats für das Hochschul- und Fachschulwesen durchgeführt. Dieser erste Ausbildungsabschnitt wird mit dem Erwerb des GST-Abzeichens abgeschlossen. Für

Studenten vom 3. Studienjahr an ist die Teilnahme an Mannschaftskämpfen, Sportschießen, militärischem Mehrkampf sowie Kfz-Orientierungsfahrten verpflichtend. Die vormilitärische Ausbildung ist fester Bestandteil der Studienordnung und in ihrem Ausbildungsprogramm dem Grundwehrdienst in der NVA angepaßt. Sie wird vom Rektor der Hochschule mit Hilfe der Wehrerziehungs-Kommission geplant, koordiniert und überwacht. Bei „Disziplinarverstößen" oder bei „schweren Verstößen während der vormilitärischen Ausbildung" kann der Rektor auf Grund der Disziplinarordnung Studenten verwarnen oder von der Hochschule verweisen.

Zur Intensivierung der Wehrerziehung an den Hochschulen und der politisch-ideologischen Schulung der NVA-Kader sind von den Rektoren einiger Universitäten und Hochschulen, wie z. B. der Humboldt-Universität in Ost-Berlin und der Bergakademie Freiberg, Vereinbarungen mit der NVA getroffen worden. Die NVA verpflichtet sich darin, der Universität Ausbilder, Lehrfilme und Anschauungsmaterial zur Verfügung zu stellen.

Die Teilnahme an der vormilitärischen Ausbildung ist auch für die weiblichen Studenten obligatorisch. Sie werden wie ihre männlichen Kommilitonen entweder an den Übungsnachmittagen und auf den Ausbildungslagern der GST geschult, oder nach den Richtlinien des DRK zu ärztlichen Helferinnen ausgebildet.

5. Wehrerziehung in den Betrieben

Ähnlich wie an den Schulen und Universitäten, vollzieht sich auch die vormilitärische Ausbildung der Lehrlinge und erwerbstätigen Jugend. Die Erfassung der Lehrlinge erfolgt in der Regel über die Betriebsberufsschulen, die der Jungarbeiter über die GST-Grundorganisationen in den Betrieben oder den SED-Kampfgruppen. In größeren Betrieben sind von der GST „Lehrlings-Hundertschaften" aufgestellt worden, in denen alle Vierzehn- bis Achtzehnjährigen erfaßt und nach dem Programm der GST unter der Leitung der Reservisten ausgebildet werden. Die Gelände- und Schießübungen werden nach Feierabend oder am Wochenende durchgeführt und sind in der Regel für alle Lehrlinge obligatorisch. Mit dem Lehrabschluß sollen die Lehrlinge gleichzeitig das GST-Abzeichen in Gold erwerben.

Von vielen Betrieben wird eine enge Verbindung über die Kreiskommandos der NVA zu Truppeneinheiten angestrebt, um den Lehrlingen frühzeitig Einblicke in den militärischen Dienst zu geben und sie für die Dienstverpflichtung als Soldat auf Zeit oder Berufssoldat zu gewinnen.

Auf Grund des Jugendgesetzes der „DDR" vom 4. Mai 1964 sind alle Staats- und Wirtschaftsfunktionäre, Leiter der Betriebe und Institutionen sowie die Vorstände der Genossenschaften verpflichtet, „den Jugendlichen unter aktiver Beteiligung der FDJ, der GST und des DRK zu ermöglichen, sich bereits vor Ableistung des Militärdienstes militärische, technische und medizinische Kenntnisse anzueignen und mit den Jugendlichen ihres Bereiches, die ihren Wehrdienst ableisten, eine enge Verbindung zu halten." [80])

6. Gegenwärtiger Stand der Wehrerziehung

Die zahlreichen Rügen und Klagen über den unzureichenden Stand der Wehrerziehung, die seit Jahren die mitteldeutschen Publikationen durchziehen, lassen darauf schließen, daß eine recht beträchtliche Diskrepanz besteht zwischen dem geschlossenen System der „komplexen Wehrerziehung" — wie es sich in amtlichen Verlautbarungen ausdrückt und an einigen Institutionen bereits beispielhaft praktiziert wird — und der allgemeinen Praxis der Wehrerziehung. Diese Feststellung gilt für alle Stätten und Organe der Wehrerziehung in gleichem Maße.

Trotz der zitierten Anordnung des Ministeriums für Volksbildung über die Gründung von GST-Grundorganisationen an den Schulen, ist es der GST bis heute nicht gelungen, an allen Schulen Fuß zu fassen und eine kontinuierliche vormilitärische Ausbildung zu beginnen. Häufig fehlt es der GST an Mitgliedern, oder sie findet nicht die notwendige Zahl an Leitern und Ausbildern. Ein Großteil der Lehrer steht der vormilitärischen Ausbildung aus politischen oder pädagogischen Gründen zurückhaltend oder ablehnend gegenüber Da zudem etwa 75 Prozent der hauptamtlichen Pädagogen Frauen sind, und auch der Mehrzahl der männlichen Lehrer ausreichende militärische und militär-politische Kenntnisse fehlen, sind der vormilitärischen Ausbildung an den Schulen vorerst Grenzen gesetzt.

Sieht man von einigen Großbetrieben ab, in denen die vormilitärische Ausbildung in die berufliche Ausbildung einbezogen wird, so ist die Situation an den Stätten der Berufsausbildung nicht wesentlich anders als an den Schulen. Skepsis, schlechte Vorbereitungsarbeit, mangelnde Aufklärung und ungenügender Einsatz der Reservisten werden als die entscheidenden Hindernisse für die Durchführung der Wehrerziehung genannt. [81]) Seit die GST die allgemeinen Sportarten aufgegeben und sich auf die militärischen Sportarten spezialisiert hat, stagniert ihr Mitgliederbestand. In den letzten zwei Jahren mußte die GST sogar Mitgliederverluste hinnehmen. Das auf dem II. GST-Kongreß (1962) gefaßte Ziel, bis 1970 die „Millionengrenze" zu erreichen, scheint vorerst in weite Ferne gerückt zu sein. Erfolglos blieben auch die Versuche der GST, mehr Frauen und Mädchen für eine Mitgliedschaft zu gewinnen.

Dennoch zählt die GST heute etwa 430 000 Mitglieder, die sich und andere Jugendliche auf den Wehrdienst vorbereiten. Berücksichtigt man weiter, daß trotz aller bestehenden Schwächen und Unzulänglichkeiten im System der „komplexen Wehrerziehung" ein Teil der Mängel wieder ausgeglichen wird und durch die Kooperation und Integration der einzelnen Institutionen und Organisationen, so wird man den politischen und militärischen Wert der Wehrerziehung nicht zu gering veranschlagen. Bis

heute sind noch keine exakten und verläßlichen Zahlen über den Anteil der einberufenen Wehrpflichtigen veröffentlicht worden, die an einer vormilitärischen Ausbildung teilgenommen haben. Die bisher bekanntgewordenen Zahlen widersprechen sich. Doch wird man annehmen müssen, daß sich ihr Anteil auf Grund der in den letzten Jahren intensivierten und neu durchorganisierten „komplexen Wehrerziehung" beträchtlich erhöht hat und noch weiter erhöhen wird.

Schlußbetrachtung

Die eingangs gestellte Frage nach dem Zusammenhang von Wehrdienst und „sozialistischer Wehrerziehung" kann auf Grund der dargelegten Fakten und Aspekte wie folgt beantwortet werden:

— Die angestrebte Stärkung der Kampfbereitschaft der Nationalen Volksarmee zwingt die SED dazu, die Wehrbereitschaft ihrer Soldaten durch eine Intensivierung der Polit-Schulung in der NVA und vor allem durch eine umfassendere und ausgedehntere politisch-ideologische Erziehung im Rahmen der „komplexen Wehrerziehung" zu erhöhen. Durch eine Erziehung zum sozialistischen Patriotismus" und zum Haß gegenüber der Bundesrepublik soll die Wehrwilligkeit der Jugend gestärkt, und sie zur Bereitschaft erzogen werden, das politische Regime der SED zu schützen und im Falle eines bewaffneten Konfliktes zu verteidigen.

— Um der Notwendigkeit einer Verlängerung des allgemeinen Wehrdienstes zu entgehen und um andererseits den Kaderbestand der NVA an Spezialisten und Ausbildern hinreichend zu sichern, stellt sich der SED die Aufgabe, einen weitaus größeren Teil der männlichen Jugend als bisher für den Dienst als Soldat auf Zeit bzw. den Offizierberuf zu gewinnen. Die SED erstrebt darüber hinaus durch eine verstärkte Einbeziehung aller Jugendlichen in die vormilitärische Ausbildung, die Grundausbildung in der NVA von Elementaraufgaben zu entlasten und das Ausbildungsziel zu erhöhen. Durch die Vermittlung von Spezialkenntnissen und -fertigkeiten vor der Dienstzeit soll der Fehlbestand militärtechnischer Spezialisten ausgeglichen und die Möglichkeit geschaffen werden, die Spezialausbildung in der NVA früher zu beginnen. Schließlich hat die Erziehung zur Wehrtüchtigkeit die nicht unwesentliche Aufgabe, durch ein im frühen Jugendalter einsetzendes wehrsportliches Training, die physische Leistungsfähigkeit zu erhöhen und damit die Kampfbereitschaft der Truppe zu stärken.

— Neben den beiden erstgenannten, erfüllt die „komplexe Wehrerziehung" noch eine dritte, wichtigere Funktion. Nach der Lehre des Marxismus-Leninismus ist die Herausbildung eines „Klassenbewußtseins" abhängig vom Zusammenwirken geistiger Auseinandersetzung und praktischer gesellschaftlicher Tätigkeit. Unter allen Formen „gesellschaftlich nützlicher Arbeit" nimmt die Vorbereitung auf die Landesverteidigung eine hervorragende Stellung ein. Indem der Jugendliche vor die Aufgabe gestellt wird, das politische System zu schützen, wird er gleichfalls aufgefordert, sich mit ihm zu identifizieren. Militärische Disziplin und geistige Disziplinierung sollen in der „bewußten Disziplin" eine Synthese eingehen, die sich ausdrückt in einer freudigen Bejahung des politischen Systems und in einem entschiedenen Bekenntnis zur marxistischen Ideologie.

Anmerkungen

1) seit Inkrafttreten des 3. Änderungsgesetzes zum Wehrpflichtgesetz vom 26. März 1965

2) EMNID II Jugend zwischen 15 und 24, Bielefeld 1955, Seite 263 f.

3) Frage: „Halten Sie es grundsätzlich für richtig oder falsch, daß die männlichen Jugendlichen zum Wehrdienst eingezogen werden?"
(An die männlichen Befragten — männliche Befragte = 100)

	Grundsätzlich richtig	Teils-teils	Grundsätzlich falsch	Keine Angaben
insgesamt	32 %	39 %	27 %	2 %
15 bis unter 18 Jahren	37 %	37 %	22 %	4 %
18 bis unter 21 Jahren	29 %	39 %	32 %	—
21 bis unter 25 Jahren	29 %	42 %	27 %	2 %
Schüler, Studenten	31 %	41 %	27 %	1 %
Berufstätige mit Volksschulbildung	33 %	38 %	27 %	2 %
Berufstätige mit gehobener Schulbildung	29 %	43 %	24 %	4 %

(EMNID III Wie stark sind die Halbstarken?, Bielefeld 1956, S. 327)

4) Walter Jaide, Die jungen Staatsbürger, München 1965, Seite 41 ff.

5) Frage: „Halten Sie es grundsätzlich für richtig oder falsch, daß die männlichen Jugendlichen der Bundesrepublik zum Wehrdienst eingezogen werden?"
(An die weiblichen Befragten — weibliche Befragte = 100)

	Grundsätzlich richtig	Teils-teils	Grundsätzlich falsch	Keine Angaben
insgesamt	33 %	45 %	18 %	4 %
Altersklasse				
15 bis unter 18 Jahren	34 %	43 %	17 %	6 %
18 bis unter 21 Jahren	34 %	42 %	22 %	2 %
21 bis unter 25 Jahren	30 %	52 %	16 %	2 %
Beruf / Bildung				
Schüler, Studenten	30 %	51 %	16 %	3 %
Berufstätige mit Volksschulbildung	33 %	44 %	20 %	3 %
Berufstätige mit gehobener Schulbildung	36 %	43 %	16 %	5 %

(EMNID III Wie stark sind die Halbstarken?, Bielefeld 1956, S. 334)

6) Frage: Heute muß ja fast jeder Soldat werden. Wie sehen Sie eigentlich Ihrem Wehrdienst entgegen?

Falls der Befragte bereits Soldat: Verrichten Sie Ihren Wehrdienst gern oder ungern?
(Nur an männliche Befragte — Antwortmöglichkeiten vorgegeben, männliche Befragte = 100)

	insgesamt	Altersgruppen		
		15 bis 16 Jahre	17 bis 18 Jahre	19 bis 20 Jahre
gern	*30 %*	*35 %*	*33 %*	*22 %*
ungern	*35 %*	*31 %*	*32 %*	*42 %*
teils-teils	*28 %*	*27 %*	*28 %*	*27 %*
keine Angaben	*7 %*	*7 %*	*7 %*	*9 %*
männliche Befragte	1 061	323	371	364

(Walter Jaide, Das Verhältnis der Jugend zur Politik, Empirische Untersuchungen zur politischen Anteilnahme und Meinungsbildung junger Menschen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1946, Neuwied 1964, S. 161)

7) Frage: Halten Sie die Bundeswehr in der heutigen Zeit und bei der heutigen Weltlage sehr wichtig, wichtig, unwichtig, überflüssig, schädlich, gefährlich.

(Antwortmöglichkeiten vorgegeben)

	insgesamt	Alter				
		17 bis 18 Jahre	19 bis 20 Jahre	21 bis 22 Jahre	23 bis 24 Jahre	25 bis 26 Jahre
sehr wichtig	*17 %*	*17 %*	*15 %*	*17 %*	*19 %*	*24 %*
wichtig	*47 %*	*51 %*	*48 %*	*45 %*	*45 %*	*36 %*
nicht so wichtig	*18 %*	*17 %*	*20 %*	*16 %*	*17 %*	*20 %*
unwichtig	*5 %*	*4 %*	*4 %*	*5 %*	*6 %*	*9 %*
überflüssig	*5 %*	*4 %*	*5 %*	*7 %*	*4 %*	*5 %*
schädlich	*1 %*	*1 %*	*1 %*	*1 %*	*2 %*	*2 %*
gefährlich	*2 %*	*2 %*	*3 %*	*3 %*	*3 %*	*1 %*
keine Antwort	*4 %*	*4 %*	*4 %*	*5 %*	*3 %*	*5 %*
Basis	2 050	678	561	375	262	174

(„Oberschülerbefragung" EMNID 1965)

8) Frage: Halten Sie es für richtig, daß jeder Deutsche in der heutigen Zeit Wehrdienst leistet? Halten Sie es für weniger richtig oder halten Sie das für überflüssig?
(Antwortmöglichkeiten vorgegeben)

	richtig	weniger richtig	überflüssig	keine Stellungnahme	Anzahl
insgesamt	67 %	21 %	8 %	3 %	2 736
Altersgruppen					
17 bis 18 Jahre	69 %	20 %	7 %	3 %	350
19 bis 21 Jahre	72 %	19 %	6 %	3 %	537
22 bis 24 Jahre	66 %	21 %	10 %	3 %	702
25 bis 27 Jahre	68 %	20 %	9 %	4 %	685
28 bis 29 Jahre	62 %	24 %	10 %	5 %	437
Berufsgruppe des Befragten					
Arbeiter	67 %	22 %	8 %	3 %	1 192
Angestellte	70 %	16 %	11 %	3 %	567
Beamte	71 %	20 %	7 %	3 %	258
Selbständige/Landwirte	62 %	23 %	10 %	5 %	440
Noch in Ausbildung	70 %	21 %	6 %	4 %	279
Ländergruppen					
Nord	66 %	23 %	8 %	4 %	685
West	65 %	21 %	10 %	3 %	791
Mitte	72 %	19 %	8 %	1 %	486
Süd	68 %	19 %	8 %	5 %	774

(„Volks- und Mittelschülerbefragung" EMNID 1965)

9) Frage: Über die Bundeswehr in der heutigen Zeit sind viele Meinungen möglich. Einige sind auf dieser Liste notiert. Sagen Sie mir bitte, welche Meinungen Ihre eigene Meinung am besten wiedergeben.
(Antwortmöglichkeiten vorgegeben — Listenvorlage)

	insgesamt	Wehrdienstbereitschaft			
		Wehrpflichtige	Zeitsoldaten	Reservisten	Kein Wehrdienst
Wichtig zur Abschreckung von Angreifern	19 %	17 %	24 %	23 %	11 %
Wichtig zur Verteidigung und zum Schutz	48 %	48 %	58 %	51 %	35 %
Nicht stark genug bewaffnet	13 %	13 %	11 %	13 %	15 %
Nicht gut geführt	11 %	8 %	8 %	13 %	13 %
Unnötig, denn es gibt keinen Krieg	5 %	4 %	1 %	3 %	12 %
Gut zur Erziehung	15 %	13 %	18 %	17 %	13 %
Politisch schädlich	2 %	1 %	1 %	2 %	8 %
Für Deutschland notwendig	18 %	19 %	23 %	19 %	12 %
Sonstiges	2 %	2 %	1 %	1 %	3 %
Keine Antwort	3 %	3 %	—	1 %	5 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Mehrfachnennungen

Aufgliederung in Altersgruppen

	17 bis 18 Jahre	19 bis 21 Jahre	22 bis 24 Jahre	25 bis 27 Jahre	28 bis 29 Jahre
Wichtig zur Abschreckung von Angreifern	17 %	19 %	18 %	20 %	18 %
Wichtig zur Verteidigung und zum Schutz	52 %	44 %	47 %	48 %	46 %
Nicht stark genug bewaffnet	11 %	12 %	13 %	15 %	15 %
Nicht gut geführt	7 %	9 %	12 %	12 %	12 %
Unnötig, denn es gibt keinen Krieg	7 %	4 %	5 %	4 %	5 %
Gut zur Erziehung	12 %	14 %	14 %	17 %	18 %
Politisch schädlich	1 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Für Deutschland notwendig	20 %	19 %	15 %	19 %	18 %
Sonstiges	2 %	3 %	1 %	2 %	2 %
Keine Antwort	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Mehrfachnennungen
(„Volks- und Mittelschülerbefragung" EMNID 1967)

10) a. a. O., S. 43

11) s. Friedrich Weltz, Wie steht es um die Bundeswehr?, eine Dokumentation des „stern", Hamburg 1965

12) Institut für Demoskopie Allensbach, Reservisten beschreiben die Bundeswehr, Allensbach 1965

13) a. a. O., S. 43

14) vgl. dazu System-Forschung Warnke, Der gediente Freiwillige, Beuel 1966 S. 35

15) Im Jahresbericht 1961 schreibt der Wehrbeauftragte:

„Dem Wehrbeauftragten begegnet bei seinen Gesprächen mit wehrpflichtigen Soldaten immer wieder die Frage, warum nur sie zur Ableistung des Grundwehrdienstes herangezogen würden, während ein großer Teil ihrer Jahrgangsangehörigen von dieser Belastung verschont bleibe und auch nicht zu einer anderen, irgendwie gearteten staatsbürgerlichen Verpflichtung herangezogen werde ..." (Drucksache IV/371).

16) Z. B. hatte Frankreich zum 1. Juli 1966 den Wehrdienst zu einem „Nationalen Dienst" erweitert und vier Dienstleistungsmöglichkeiten geschaffen: neben dem Militärdienst kann ein Wehrpflichtiger eingesetzt werden im „Verteidigungsdienst" der Zivilverteidigung, im „Technischen Hilfsdienst" für die überseeischen Departements und Territorien oder im „Auslandshilfsdienst" im Rahmen der Hilfeleistung der Entwicklungshilfe.

17) Bei der Analyse des Musterungsjahrganges 1944 durch System-Forschung Warnke (S. 65 ff.) ergab sich folgender Umfang von erworbener Information über die Bundeswehr:

Die Wehrpflichtigen des „Musterungsjahrganges 1944" informierten sich über die Bundeswehr durch:

	Erwerbstätige	Schüler	insgesamt
eine Bundeswehrausstellung	18 %	28 %	19 %
einen Kasernenbesuch	8 %	17 %	9 %
Prospekte und Broschüren	16 %	33 %	18 %
Berufsberatung	1 %	4 %	1 %
Dienststellen der Bundeswehr	5 %	5 %	5 %
sonstige Weise	3 %	5 %	3 %
Gespräche mit Soldaten	3 %	3 %	3 %
informierten sich nicht	54 %	32 %	52 %
	108 %	127 %	110 %

Mehrfachnennung

Schulbildung und Stand der Information über Bundeswehr

	Anzeige-Coupons	Besuch militärischer Einrichtungen	Prospekte	Gespräch mit Soldaten	nicht informiert
Volksschule ohne Abschluß	5 %	8 %	17 %	2 %	68 %
Volksschule mit Abschluß					
Gymnasium bis 5. Klasse	5 %	10 %	25 %	3 %	57 %
Gymnasium (wird noch besucht)	9 %	19 %	40 %	2 %	30 %
Mittelschule mit Abschluß	9 %	15 %	37 %	2 %	37 %
Abiturient und Student	13 %	20 %	42 %	3 %	22 %

18) Vgl. dazu Erlaß des Niedersächsischen Kultusministers über politische Bildung in der Schule vom 16. Februar 1966:

„Die Schüler sollen wissen, daß der Staat die Pflicht hat, das Leben der Bürger und seine Einrichtungen zu schützen, und daß er daher Vorsorge für seine Verteidigung gegen Angriffe von außen treffen muß. Sie müssen aber auch erkennen, daß der Bürger bei der Sicherung der freiheitlichen und rechtsstaatlichen demokratischen Ordnung nach innen und außen verantwortlich mitarbeiten und zum Dienst bereit sein muß. Der Unterricht in der Gemeinschafts- und Sozialkunde wird dadurch lebendiger und nachhaltiger gestaltet werden können, daß auch Angehörige der verschiedenen Verantwortungsbereiche der zivilen und militärischen Verteidigung Gelegenheit gegeben wird, aus ihrer Praxis bei Aussprache zu den aufgeworfenen Fragen Stellung zu nehmen."

19) Statistik des BMVtdg

20) Prozentuale Verteilung der Tauglichkeitsgrade bei den Geburtsjahrgängen 1913, 1914/15 und 1916 sowie 1940 bis 1946

Wehrmacht					Bundeswehr		
		Musterung					
		1936	1935	1936	1960 bis 1965		
Tauglichkeitsgrade		Geburtsjahrgänge					Tauglichkeitsgrade
		1913	1914/15	1916	1940 bis 1946		
Tauglich (1 und 2)	A	74,3	75,9	75,9	75,8	T	Tauglich (I bis III)
Bedingt tauglich	B	10,3	6,2	7,7			
Beschränkt tauglich — Landsturm — (Heranziehung nur im Kriege)	L	7,5	8,5	5,8	16,3	B	Beschränkt tauglich (Heranziehung im Rahmen der Verwendbarkeit, jedoch im Frieden nicht zum Grundwehrdienst)
Zeitlich untauglich	Z	5,0	6,2	7,8	5,3	Z	Vorübergehend untauglich
Untauglich (jedoch arbeitsfähig)	U	2,0	2,0	2,0	2,6	U	Dauernd untauglich
Völlig untauglich (nicht/kaum arbeitsfähig)	vU	0,9	1,2	1,0			

21) Vergleich der relativen Häufigkeit ausgewählter Hauptfehler bei den Geburtsjahrgängen 1945 und 1914/15 (bezogen auf alle Untersuchten)

Fehler		Gradationen II—III (tauglich)			Gradation IV (beschränkt tauglich)			Gradation V (vorübergehend untauglich)			Gradation VI (dauernd untauglich)		
Bezeichnung	Nr. **)	% 1945	% 1914/15	Quotient *)	% 1945	% 1914/15	Quotient *)	% 1945	% 1914/15	Quotient *)	% 1945	% 1914/15	Quotient *)
Füße	71 75	15,12	10,41	1,5	0,62	1,08	0,56	0,006	0,03	0,20	0,06	0,14	0,43
Augen (Brechungsfehler)	22 25	8,52	4,96	1,7	2,71	1,85	1,5	0,007	0,04	0,18	0,24	0,18	1,3
Wirbelsäule, Brustkorb, Schulter- und Beckengürtel	41 bis 43, 47 44 bis 46, 50	8,37	3,39	2,5	1,77	0,37	4,8	0,41	0,04	10,2	0,12	0,33	0,36
Herz, Kreislauf	46 49	5,48	3,15	1,7	2,30	0,67	3,4	0,91	0,39	2,3	0,08	0,10	0,80
Nervensysteme (zentr., periph., veget.) Psyche, Intelligenz	12 bis 15 15 bis 18	4,63	0,30	15,4	4,94	0,56	8,8	0,18	0,12	1,5	1,00	0,65	1,5
Gliedmaße	56 bis 68, 72 bis 74 59 bis 72, 76 bis 78	3,54	3,69	0,96	1,30	0,77	1,7	0,51	0,28	1,8	0,14	0,77	0,18
Allgemeinzustand	1	2,62	2,18	1,2	0,53	0,68	0,78	0,31	2,61	0,12	0,04	0,13	0,31
Zähne	37 39	2,55	2,24	1,1	0,23	0,61	0,38	0,25	0,34	0,74	—	0,023	—
Körpergewicht (übermäßiges)	2	2,49	0,24	10,4	1,19	0,09	13,2	—	0,004	—	0,05	0,024	2,1
Verdauungsorgane	49,50 52,53	1,56	0,88	1,8	0,56	0,08	7,0	0,76	0,19	4,0	0,009	0,014	0,64

*) Änderungsquotient = relative Häufigkeit GJ 1945: relative Häufigkeit GJ 1914/15; über 1 = Zunahme, unter 1 = Abnahme

**) Erste Zeile: Geburtsjahrgang 1945 (Musterung 1964); Zweite Zeile: Geburtsjahrgänge 1914/15 (Musterung 1935)

Erläuterungen:

1. Die Hauptfehler wurden ausgewählt nach ihrer heutigen Bedeutung (relativen Häufigkeit), wenn für sie vergleichbare Zahlen von früher vorlagen.

2. Als Hauptfehler wird bei jedem Wehrpflichtigen der Körperfehler (nach den „Tauglichkeitsbestimmungen", ZDv 46/1) bezeichnet, dem im Hinblick auf die Wehrdiensttauglichkeit die größte Bedeutung zukommt. Er ist gleichzeitig maßgebend für den festzustellenden Tauglichkeitsgrad, und zwar ergibt ein Hauptfehler mit dem

Schwerdegrad (Gradation):	den Tauglichkeitsgrad:
I, II oder III	tauglich
IV	beschränkt tauglich
V	vorübergehend untauglich
VI	dauernd untauglich.

3. Die Musterungsuntersuchung dient nach den gesetzlichen Bestimmungen der Feststellung der geistigen und körperlichen Tauglichkeit der Wehrpflichtigen für den Wehrdienst. Will man darüber hinaus aus den Ergebnissen dieser zielgerichteten Untersuchungen Rückschlüsse auf den „Gesundheitszustand" der Untersuchten ziehen, muß man sich über den Krankheitswert oder den Grad der Gesundheitsschädigung schlüssig werden, den die festgestellten „Körperfehler" besitzen. Dies um so mehr, als z. B. auch Körperlänge unter 155 cm, kleine Hautnarben, Farbenschwäche und saniertes Gebiß als „Fehler" gelten, also Merkmale, welche die Gesundheit keinesfalls beeinträchtigen. In der Regel ist Körperfehlern mit den Gradationen I, II und III kein Krankheitswert beizumessen, Fehlern mit der Gradation IV kommt ein solcher bereits zu und Fehler mit der Gradation VI bedeuten schwere und schwerste Gesundheitsschäden. Die Gradation V nimmt eine Sonderstellung ein, da sie keine endgültige Einstufung darstellt und bei behandlungsbedürftigen akuten Krankheiten und Verletzungsfolgen oder behandlungsfähigen (z. B. operablen) anderen Gesundheitsstörungen wie auch dann vergeben wird, wenn eine weitere diagnostische Klärung erforderlich ist.

4. Da in der Tabelle der prozentuale Anteil des einzelnen Hauptfehlers an allen Hauptfehlern eines Geburtsjahrganges angegeben ist, läßt sich seine jeweilige wehrmedizinische Bedeutung direkt ablesen.

   Der Änderungs-Quotient (Relation des Anteils am Geburtsjahrgang 1945 zum Anteil am Geburtsjahrgang 1914/15) gibt Größe und Richtung der Änderung dieser wehrmedizinischen Bedeutung in den vergangenen 30 Jahren Ausdruck: ist er größer als 1, so hat der Anteil und damit die Bedeutung dieses Hauptfehlers heute zugenommen, ist er kleiner als 1, so haben Anteil und Bedeutung gegenüber früher abgenommen. Bei dieser vergleichenden Betrachtungsweise sind jedoch die Unterschiede in den jeweils zugrundeliegenden Tauglichkeitsbestimmungen zu berücksichtigen, die mangels differenzierterer Unterlagen von früher nicht in Zahlen ausgedrückt werden können, deren Darstellung aber hier zu weit führen würde.

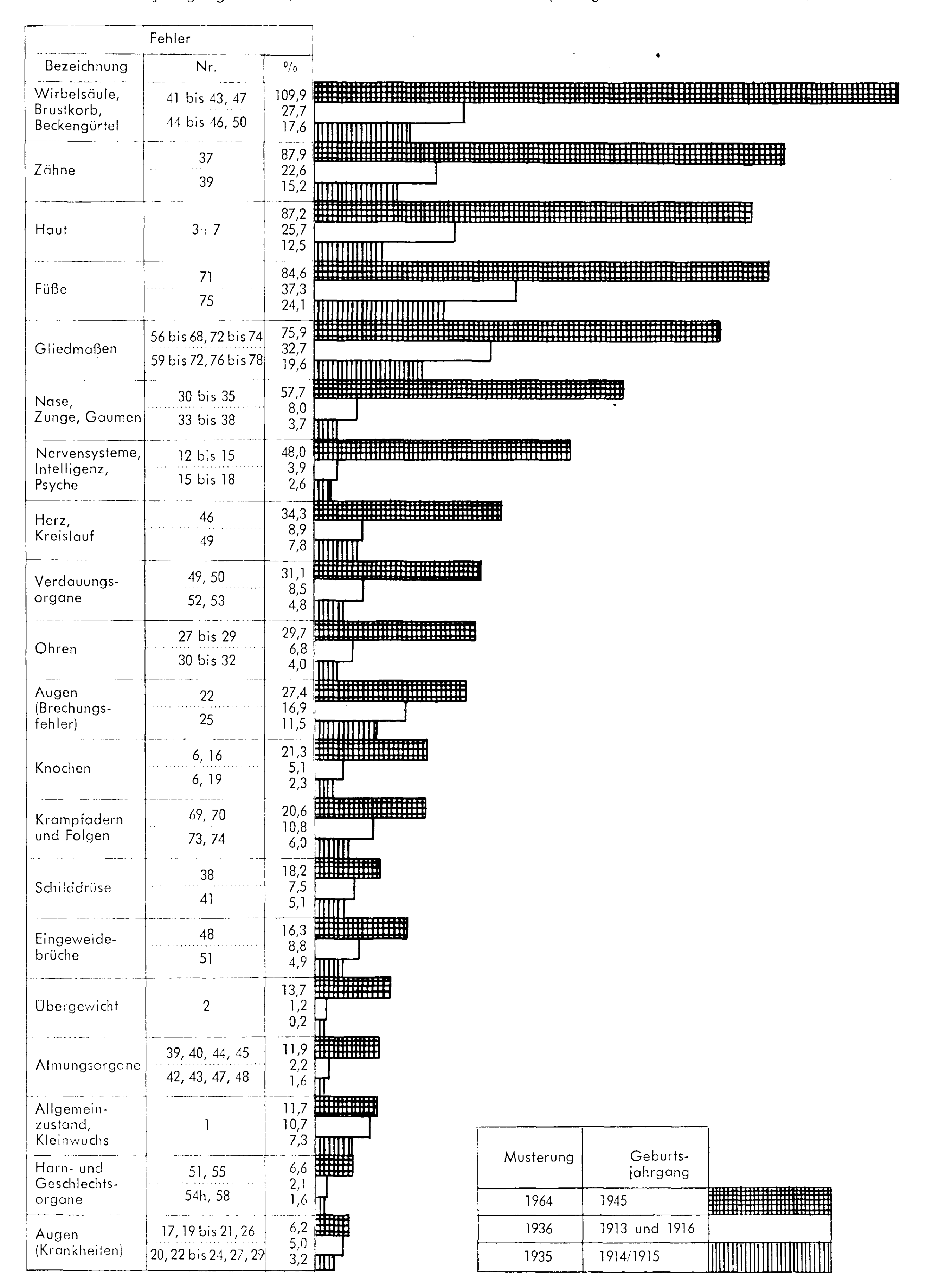
5. Im einzelnen:

   Bei den Gradationen II und III haben insbesondere die Fehler der Nervensysteme (vorwiegend des vegetativen, weniger des zentralen und des peripheren), das übermäßige Körpergewicht und die Veränderungen der Wirbelsäule erheblich zugenommen, dagegen haben etwas abgenommen die Veränderungen der Gliedmaßen ohne wesentlichen Krankheitswert. Ähnlich sind die Verschiebungen bei Gradation IV, die bereits einen gewissen Krankheitswert bezeichnet: bei den Zunahmen stehen übermäßiges Körpergewicht und die Fehler der Nervensysteme sowie in diesem Schweregrad Defekte von Intelligenz und Psychose im Vordergrund, gefolgt von den Fehlern der Verdauungsorgane. Am stärksten abgenommen haben die schwereren Zahnschäden, fast auf die Hälfte zurückgegangen sind die erheblichen Formveränderungen der Füße. Gerade bei den beiden letzten Fehlern muß man sich aber vergegenwärtigen, daß es sich um Hauptfehler handelt, also jeweils um den für den einzelnen Wehrpflichtigen im Hinblick auf seine Tauglichkeit schwersten Fehler, dessen Auswahl (bei mehreren Fehlern des gleichen Schweregrades) weniger durch medizinische, vielmehr durch militärische Faktoren mitbestimmt wird.

   Bei der Gradation V, die den Tauglichkeitsgrad „vorübergehend untauglich" bedingt, haben sich die Veränderungen der Wirbelsäule verzehnfacht, die Fehler der Verdauungsorgane vervierfacht und jene des Herzens und Kreislaufs verdoppelt. Fast in den gleichen Relationen abgenommen haben die Störungen des Allgemeinzustandes (Entwicklungshemmungen, vorübergehende Schwächezustände), die akuten Störungen der Sehleistung und die akut entzündlichen Fundeformitäten.

   Bei den Hauptfehlern mit der Gradation VI, also den schweren und schwersten Gesundheitsschäden, ist eine Verdoppelung der hochgradigen Fettsucht festzustellen, während die Geisteskrankheiten, Schwachsinn, Epilepsie sowie chronische Hirn-, Rückenmarks- und periphere Nervenleiden zusammen um die Hälfte, die starke Herabsetzung der Sehschärfe (einschließlich Blindheit) um ein Drittel zugenommen haben. Alle übrigen ausgewählten Hauptfehler haben dagegen in diesem Schweregrad abgenommen, am stärksten die angeborenen und erworbenen hochgradigen Veränderungen der Gliedmaßen.

22) Vergleich der relativen Häufigkeit aller Körperfehler (Gradationen I bis VI) bei den Geburtsjahrgängen 1945, 1913 und 1916 sowie 1914/15 (bezogen auf alle Untersuchten)



Fehler Bezeichnung	Nr.	%
Wirbelsäule, Brustkorb, Beckengürtel	41 bis 43, 47 44 bis 46, 50	109,9 27,7 17,6
Zähne	37 39	87,9 22,6 15,2
Haut	3+7	87,2 25,7 12,5
Füße	71 75	84,6 37,3 24,1
Gliedmaßen	56 bis 68, 72 bis 74 59 bis 72, 76 bis 78	75,9 32,7 19,6
Nase, Zunge, Gaumen	30 bis 35 33 bis 38	57,7 8,0 3,7
Nervensysteme, Intelligenz, Psyche	12 bis 15 15 bis 18	48,0 3,9 2,6
Herz, Kreislauf	46 49	34,3 8,9 7,8
Verdauungsorgane	49, 50 52, 53	31,1 8,5 4,8
Ohren	27 bis 29 30 bis 32	29,7 6,8 4,0
Augen (Brechungsfehler)	22 25	27,4 16,9 11,5
Knochen	6, 16 6, 19	21,3 5,1 2,3
Krampfadern und Folgen	69, 70 73, 74	20,6 10,8 6,0
Schilddrüse	38 41	18,2 7,5 5,1
Eingeweidebrüche	48 51	16,3 8,8 4,9
Übergewicht	2	13,7 1,2 0,2
Atmungsorgane	39, 40, 44, 45 42, 43, 47, 48	11,9 2,2 1,6
Allgemeinzustand, Kleinwuchs	1	11,7 10,7 7,3
Harn- und Geschlechtsorgane	51, 55 54h, 58	6,6 2,1 1,6
Augen (Krankheiten)	17, 19 bis 21, 26 20, 22 bis 24, 27, 29	6,2 5,0 3,2

Musterung	Geburtsjahrgang
1964	1945
1936	1913 und 1916
1935	1914/1915

23) Vergleich ausgewählter Körperfehler nach ihrer Häufigkeit in verschiedenen Berufsgruppen — Geburtsjahrgang 1945 —

Fehler – Bezeichnung	Fehler – Nr.	Beruf	Von 100 Untersuchten der Berufsgruppe hatten die genannten Körperfehler mit der Gradation I—III	Gradation IV	Gradation V	Gradation VI
Vegetative Labilität (I bis III) Defekte der Psyche und der Intelligenz (IV bis VI)	12	Berg-	34,97	18,50	0,05	0,53
		Bau-	36,00	8,81	0,08	0,22
		Metall-	39,05	3,70	0,09	0,09
		Land-	31,62	13,33	0,04	1,24
		Kaufmann	44,12	0,97	0,16	0,06
		Student	42,68	0,57	0,15	0,11
Augen-Brechungsfehler	22	Berg-	17,70	1,81	—	0,05
		Bau-	18,50	3,00	0,02	0,23
		Metall-	19,51	2,48	0,02	0,13
		Land-	18,07	2,98	0,06	0,24
		Kaufmann	28,40	4,11	0,03	0,35
		Student	38,57	3,90	0,01	0,23
Gebißfehler	37	Berg-	80,49	0,16	0,27	—
		Bau-	86,37	0,58	0,39	0,01
		Metall-	87,83	0,34	0,32	—
		Land-	87,55	1,15	0,35	—
		Kaufmann	88,58	0,22	0,20	—
		Student	88,86	0,05	0,09	—
Fehler des Herzens und des Kreislaufes	46	Berg-	29,37	2,03	0,53	—
		Bau-	28,24	2,45	0,86	0,02
		Metall-	30,16	2,49	0,96	0,04
		Land-	27,00	2,47	0,93	0,07
		Kaufmann	33,04	3,56	1,32	0,16
		Student	32,89	3,62	1,55	0,11
Bindegewebsfehler	48 50 52 69 70	Berg-	29,69	0,43	0,11	—
		Bau-	40,52	0,61	0,36	—
		Metall-	41,24	0,52	0,33	0,01
		Land-	43,74	0,69	0,44	—
		Kaufmann	38,91	0,46	0,22	0,01
		Student	37,91	0,27	0,13	—
Skelettfehler	41 42 43 47 71	Berg-	165,83	0,85	—	0,11
		Bau-	188,60	2,81	0,33	0,12
		Metall-	190,36	2,79	0,39	0,15
		Land-	191,03	4,06	0,33	0,22
		Kaufmann	189,57	3,64	0,53	0,33
		Student	193,30	3,58	0,94	0,17

24) de Maizière, Erziehung zum Staatsbürger in Uniform, eine Aufgabe der Bundeswehr in „Soldatische Führung — heute", Hamburg 1966, S. 95

25) vgl. dazu „Was ist Innere Führung?", Information für die Truppe, Heft 9, 1967, S. 586

26) Die Ziele der soldatischen Erziehung sind festgehalten in den „Leitsätzen für die Erziehung des Soldaten" — an deren Abfassung der Deutsche Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen und der Bundesjugendring beratend mitgewirkt haben.

Auszüge aus der Zentralen Dienstvorschrift 11/1 über die Ziele der Erziehung:

Sittliche, geistige und seelische Kräfte bestimmen, mehr noch als fachliches Können, den Wert des Soldaten in Frieden und Krieg. Diese Kräfte zu entwickeln, ist Aufgabe der soldatischen Erziehung. Sie wird in jedem militärischen Dienst wirksam, vornehmlich in der Ausbildung, die von der Erziehung nicht zu trennen ist.

Der Soldat ist Staatsbürger. So soll die soldatische Erziehung auch seine staatsbürgerliche Bildung fortführen. Das schließt vor allem die Erziehung zum Bewußtsein politischer Mitverantwortung und zur Wahrung der persönlichen Würde ein. Entscheidend für den Erfolg der staatsbürgerlichen Bildung ist die menschliche Haltung aller Soldaten, aus der sich der Stil des militärischen Leben formt.

Entschlossenheit zur Verteidigung, Gehorsam und Pflichtbewußtsein, Tapferkeit und Ritterlichkeit sind die besonderen Ziele der soldatischen Erziehung. Sie lassen sich nicht erreichen ohne Manneszucht und gegenseitiges Vertrauen zwischen Führern und Geführten. Ihre stärkste Bewährung findet die soldatische Erziehung im Kampf.

Die Bereitschaft zur soldatischen Leistung wächst mit der Einsicht. Nur der Soldat, der die Bedeutung seiner Aufgabe erkannt und der von ihrer Notwendigkeit überzeugt ist, wird seine Pflicht treu erfüllen. Jeder Soldat muß wissen, daß es zum Gelingen auf ihn ankommt und daß er mitverantwortlich ist.

27) Vgl. Bericht des Wehrbeauftragten 1962 (Drucksache IV/1183 S. 26): „Das Leitbild vom Staatsbürger in Uniform stellt ... jeden einzelnen Soldaten unter die Prinzipien der Freiheit, der Rechtlichkeit und der Mitverantwortung. Die Erfahrung hat gezeigt, daß diese Prinzipien auch im militärischen Alltag durchaus zu verwirklichen sind und daß sich keineswegs sagen läßt, dem Leitbild vom Staatsbürger in Uniform liege ein zu optimistisches Menschenbild zugrunde."

28) System-Forschung Warnke, Der Musterungsjahrgang 1944, Beuel 1965, S. 27, 74, 82, 86 (Alle in diesem Bericht zitierten Studien von System-Forschung Warnke erfolgten im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung.)

Aus dieser Untersuchung einige Ergebnisse:

a) Von 100 Wehrpflichtigen des gleichen allgemeinen Bildungsniveaus ... nehmen folgende Stellung in der Geschwisterreihe ein:

Stellung in der Geschwisterreihe / allgemeines Bildungsniveau	A *)	B	C	D	E	F	G	H	A bis H
einziges Kind (ohne Geschwister)	15	14	18	25	26	24	20	25	19
erstes Kind in der Reihe	13	17	22	24	28	2	28	29	23
mittleres Kind in der Reihe	32	29	21	11	14	11	17	12	20
letztes Kind in der Reihe	40	40	39	40	32	37	35	34	38
insgesamt ...	100	100	100	100	100	100	100	100	100

b) Von 100 Wehrpflichtigen des gleichen allgemeinen Bildungsniveaus ... kommen aus einem Wohnort folgender Ortsgröße:

Ortsgrößenklasse \ allgemeines Bildungsniveau	A *)	B	C	D	E	F	G	H	A bis H
kleine Gemeinde (bei 5 Tausend Einwohner)	7	36	37	25	20	22	20	13	32
Kleinstadt (5 Tausend bis unter 20 Tausend Einwohner) ...	9	15	15	14	15	16	18	20	15
Mittelstadt (20 Tausend bis unter 100 Tausend Einwohner) ..	20	16	16	18	17	21	20	22	17
Großstadt (über 100 Einwohner)	64	33	32	43	48	41	42	45	36
insgesamt ...	100	100	100	100	100	100	100	100	100

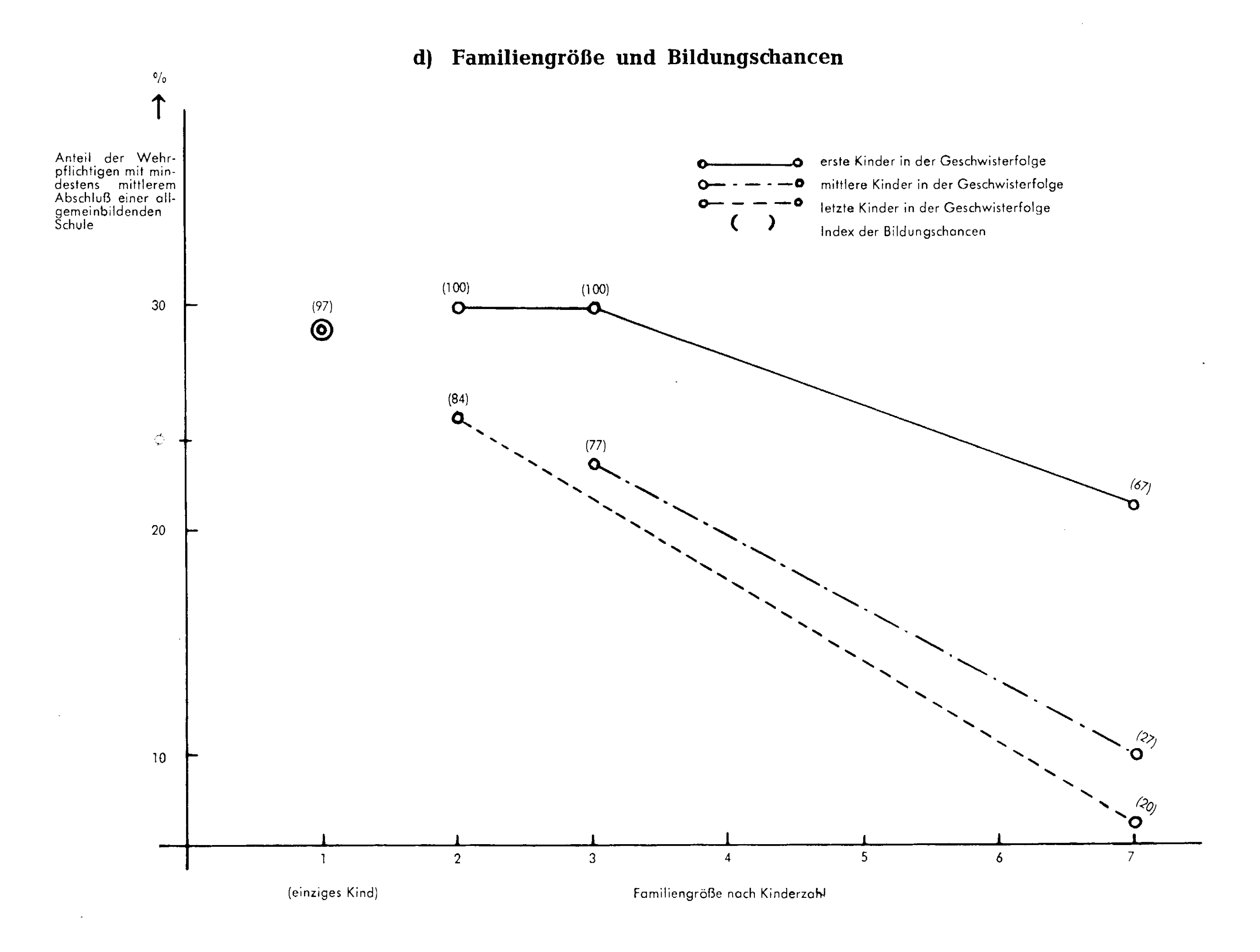
c) Von 100 Wehrpflichtigen des gleichen allgemeinen Bildungsniveaus ... kommen aus folgenden Wirtschaftszweigen:

Wirtschaftszweig \ allgemeines Bildungsniveau	A *)	B	C	D	E	F	H **) absolut	A bis H
Landwirtschaft	4	7	5	5	2	1	1	5
Grundstoff- u. Investitionsgüterindustrie	41	34	29	24	32	33	8	30
Verbrauchsgüterindustrie	11	6	6	5	7	5	—	6
Baugewerbe	4	15	8	4	4	6	6	8
Handwerk	15	23	24	18	8	7	2	21
Geld- und Kreditwesen	—	0	2	3	10	13	—	3
Handel	10	6	11	22	14	13	3	11
Verkehr	1	1	1	3	3	1	—	2
private Dienstleistungen	3	3	5	8	6	5	—	5
öffentlicher Dienst	3	2	6	4	9	13	1	6
andere Branchen und nicht einstufbar	8	3	3	4	5	3	3	3
insgesamt ...	100	100	100	100	100	100	—	100

*) A = Sonderschule; B = Volksschule (bis 7 Klasse); C = Volksschule (8. bzw. 9. Klasse) und Gymnasium bis 5. Klasse; D = Realschule ohne Abschluß oder noch nicht abgeschlossen; E = Realschule mit Abschluß; F = Gymnasium bis 6. Klasse (Untersekunda) und bis 7. Klasse (Obersekunda); G = Gymnasium (wird noch besucht); H = Abiturienten und Studenten.

**) wegen der kleinen Zahl keine Prozentuierung

d) Familiengröße und Bildungschancen



29) Auf die Tatsache, daß die staatsbürgerliche Erziehungsarbeit der Bundeswehr nur auf den von Elternhaus, Schule und den staatstragenden Kräften der Gesellschaft diesbezüglich gelegten Fundamenten aufbauen kann, wies der Wehrbeauftragte im letzten Bericht hin. (Bericht 1966, Drucksache V/1825, S. 3) — vgl. die sehr negative Beurteilung des staatsbürgerlichen Wissens der Wehrpflichtigen bei Armin Halle „Söhne in Uniform — Die Bundeswehr — Pädagogisch gesehen" — Süddeutsche Zeitung vom 2./3. September 1967

30) Wie sich die Unterschiede in Bildung, Beruf und Interesse der Rekruten bei ihren staatsbürgerlichen Kenntnissen und Verhaltensweisen auswirken, ist sehr schwer allgemeingültig darzustellen. Als bisher einziger Erfahrungsbericht mit einem gewissen Repräsentativcharakter liegt die Veröffentlichung der Ergebnisse eines Testes über staatsbürgerliches Wissen und allgemeine Verteidigungsbereitschaft von Rekruten des Jahres 1966 vor, den der Kommandeur eines Ausbildungsbataillons durchführte:

Die Erfragung des staatsbürgerlichen Wissens und der staatsbürgerlichen Verhaltensweisen erfolgte im Rahmen eines vom Kommandeur entwickelten Testverfahrens, um körperliche Belastungsfähigkeit und Reaktionsvermögen, technisches Verständnis, Konzentrations- und Aufnahmefähigkeit, charakterliche Anlagen und staatsbürgerliche Kenntnisse und Einstellung zu erfragen. Befragt wurden 534 (= 60 v.H.) Rekruten im Zeitraum 1. April 1966 bis 31. Dezember 1966 unmittelbar nach ihrem Diensteintritt.

Die Testgruppe setzte sich zusammen aus:

100	Abiturienten	=	A
100	Mittel- oder Handelsschüler	=	M
303	Volksschülern mit abgeschlossener Berufsausbildung	=	VB
31	Volksschülern oder Hilfsschülern ohne Berufsausbildung	=	V
	Durchschnitt	=	D

Für die Beurteilung der für den Test verwendeten Fragebogen war eine Notenskala entworfen worden mit den Noten 1 bis 3.

Für die Ermittlung der Durchschnittswerte wurden jeweils neun Zwischenwerte eingesetzt. Die Notenskala wurde bewertet:

1,0 mit voll brauchbar

1,5 mit brauchbar

2,0 mit bedingt brauchbar

2,5 mit noch nicht brauchbar

3,0 mit unbrauchbar.

Die Note 2,0 wurde als militärische Mindestforderung angesetzt, die der junge Soldat spätestens am Ende der Allgemeinen Grundausbildung überschritten haben muß, um den späteren Anforderungen genügen zu können.

Wichtigste Testergebnisse waren:

Das staatsbürgerliche Wissen von Abiturienten und Mittelschülern liegt erheblich über dem von Volksschülern — selbst mit Berufsausbildung.

Die Einstellung zum Wehrdienst ist im Gesamtdurchschnitt als gut zu bewerten. Sie ist bei Volksschülern ohne Berufsausbildung geringfügig schlechter als bei Abiturienten, Mittelschülern und Volksschülern mit Berufsausbildung.

Den Auftrag der Bundeswehr („Wozu brauchen wir die Bundeswehr?", „Warum dienen Sie in der Bundeswehr?") formulierten die Rekruten mit

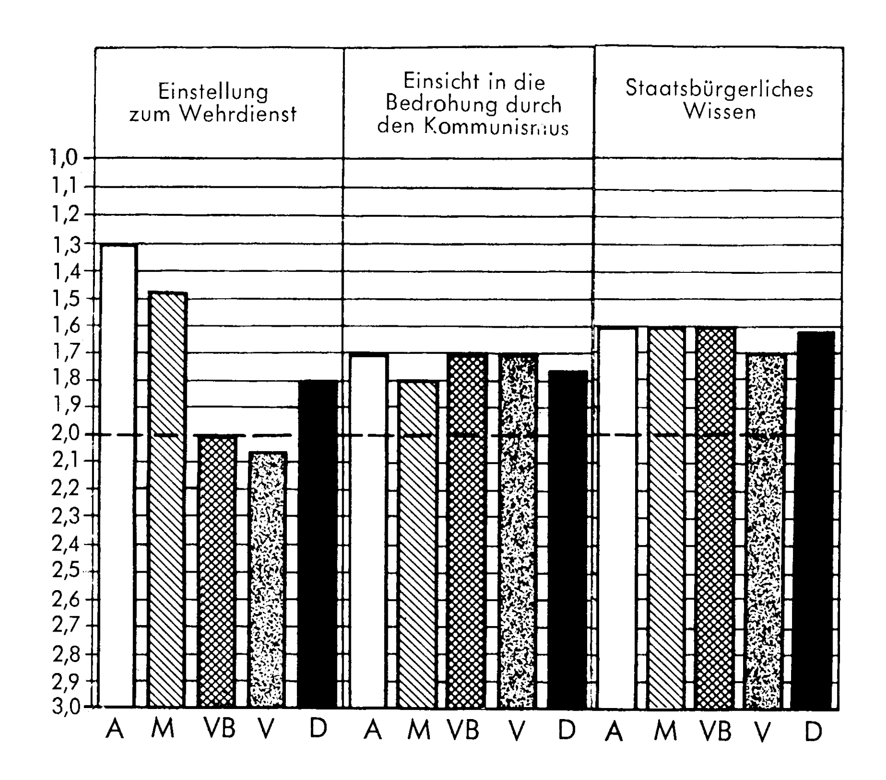
46 v. H. Verteidigung der Freiheit oder Schutz der Demokratie oder Abwehr der kommunistischen Bedrohung

20 v. H. Verteidigung des Vaterlandes

14 v. H. NATO, bzw. Bündnispflicht

20 v. H. Verschiedenes, auch Ablehnungen.

(Neben vorgegebenen waren auch „freie" Antworten möglich, 2 Mehrfachnennungen)



Die Frage nach der Bereitschaft, das Leben für eine „gute Sache" einzusetzen, fand folgende Antworten:

19 v. H. bedingungslos gewillt

48 v. H. unter Umständen gewillt

10 v. H. nicht gewillt

23 v. H. ohne Stellungnahme.

Befragt nach möglichen Motiven für einen Einsatz des Lebens nannten:

49 v. H. Freiheit und Demokratie

17 v. H. Vaterland

12 v. H. Wiedervereinigung

14 v. H. Verschiedenes

3 v. H. „nichts"

5 v. H. ohne Stellungnahme (Vorgegebene und „freie" Antworten möglich)

H. E. Seuberlich, Das Bild der Wehrpflichtigen in der Bundeswehr — eine wehrpsychologische Studie, in „Wehrkunde" Heft 7/1967 S. 343 ff.

Gewisse Vergleichsmöglichkeiten bieten sich mit den 1965 von den EMNID-Instituten (s. auch Anm. 6 und 7) durchgeführten Umfragen bei jungen Männern im Alter von 17 bis 29 Jahren (bzw. 17 bis 26 Jahren). Auf die Frage: „Gibt es Ihrer Meinung nach eine Idee, für die es sich lohnt, sich einzusetzen?" kamen folgende Antworten:

1. Umfrage bei jungen Männern zwischen 17 und 29 Jahren mit Volksschul- und Mittelschulbildung

Altersgruppen	Gesamtgruppe			
	Ja	Nein	Keine Stellungnahme	Anzahl
17 bis 18 Jahre	62 %	21 %	17 %	193
19 bis 21 Jahre	60 %	26 %	14 %	304
22 bis 24 Jahre	64 %	25 %	11 %	344
25 bis 27 Jahre	58 %	28 %	14 %	318
28 bis 29 Jahre	65 %	26 %	10 %	172

2. Umfrage bei Oberschülern, Abiturienten und Studenten zwischen 17 und 26 Jahren

	insgesamt	Schüler der			Abitur noch berufslos	Student	Berufstätig
		O II	U I	O I			
Ja	76 %	77 %	71 %	77 %	78 %	77 %	(58 %)
Nein	16 %	16 %	19 %	15 %	16 %	17 %	(25 %)
keine Antwort	7 %	7 %	9 %	8 %	6 %	7 %	(17 %)
Basis	2 050	354	277	365	269	775	12

31) Im Jahresbericht 1962 des Wehrbeauftragten (Drucksache IV/1183 S. 27) heißt es:

„Im allgemeinen bemühen sich die Vorgesetzten um eine lebendige Ausgestaltung des Unterrichts, sei es, daß sie besonders begabte Soldaten zu Vorträgen heranziehen, sei es, daß sie die Form der Diskussion wählen. Dabei sollte von manchen Unterrichtenden noch mehr beachtet werden, daß es weniger darauf ankommt, das formale Funktionieren der demokratischen Einrichtungen darzustellen, als vielmehr darauf, den jungen Menschen zu einem inneren Verhältnis zum Staat, dem sie dienen, zu verhelfen ...

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob innerhalb des staatsbürgerlichen Unterrichts in der Bundeswehr nicht in stärkerem Maße geeignete Persönlichkeiten, die der Bundeswehr nicht angehören, herangezogen werden sollten. Sicher muß die Verantwortung für die staatsbürgerliche Erziehung des Soldaten grundsätzlich der Disziplinarvorgesetzte tragen, aber eine Unterstützung im Unterricht könnte ihm die Aufgabe besonders während der Aufbauzeit nicht unwesentlich erleichtern."

Im Jahresbericht 1966 (Drucksache V/1825 S. 11) heißt es:

„Nach wie vor habe ich den Eindruck, daß in diesem (staatsbürgerlichen Unterricht) zuviel über das formale Funktionieren der Demokratie doziert wird ... vielmehr kommt es darauf an, dem Soldaten das Wesen der Demokratie so nahe zu bringen, daß er sie als die beste Staatsform erkennt ... Im übrigen glaube ich, daß der staatsbürgerliche Unterricht erfolgreicher sein wird, wenn der Diskussion mehr Raum gegeben wird, und zwar auch mit Vertretern aller staatstragenden Kräfte."

32) Institut für Demoskopie Allensbach, Reservisten beschreiben die Bundeswehr, Allensbach 1965.

Befragt worden waren Reservisten, die aus der Bundeswehr zwischen 1. Oktober 1963 und 30. Juni 1964 entlassen worden waren. Keine Unterscheidung zwischen Antworten von Wehrpflichtigen und Längerdienenden.

33) Im Heer werden folgende Sportleistungsnachweise gefordert: vor der Beförderung zum Leutnant bzw. Feldwebel das Freischwimmerzeugnis und das Sportabzeichen des DSB.

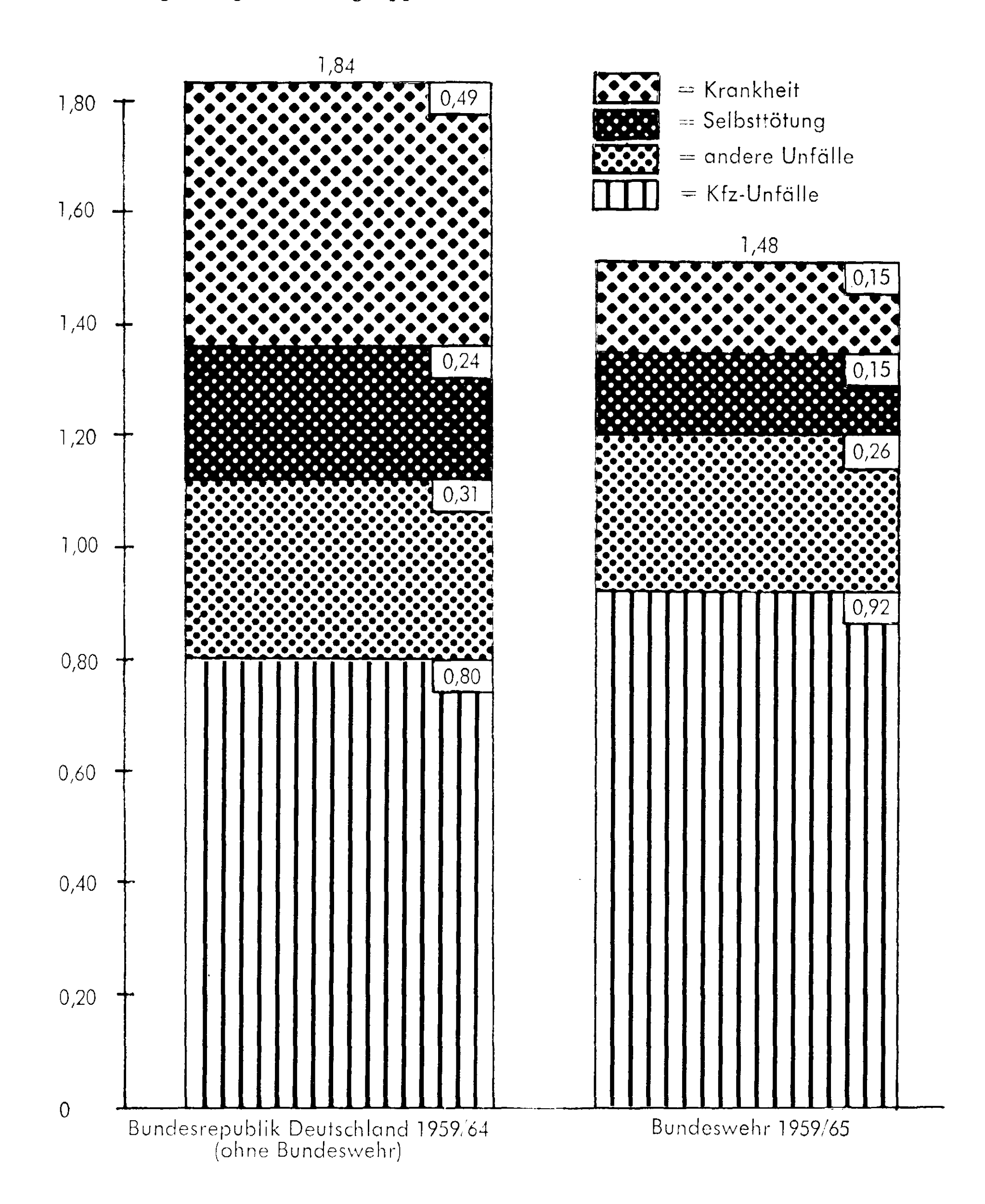
34) Aufgrund der fehlenden körperlichen Leistungsfähigkeit der Rekruten verzichtet das Heer seit 1. Januar 1966 auf den 2000-Meter-Lauf bei der Eignungsprüfung, während der Allgemeinen Grundausbildung werden die Rekruten so trainiert, daß der 2000-m-Lauf nach Beendigung dieses Ausbildungsabschnittes gefordert werden kann, ohne daß dadurch gesundheitliche Schäden zu befürchten sind. Am Ende jedes folgenden Quartals wird die Leistungsprüfung — die 3 bis 5 sportliche Disziplinen, u. a. auch den 5000-Meter-Lauf umfaßt — durchgeführt. Neben der Leistungsprüfung werden am Ende der Vollausbildung von jedem Soldaten des Heeres 10 Pflichtübungen im Boden- und Geräteturnen gefordert.

35) Gesamtkrankenzugang sowie Krankenzugang bei den 20- bis unter 25jährigen in der Bundeswehr 1963 bis 1965 nach Krankheiten-Obergruppen — auf 1000 Soldaten der zugehörigen Ist-Stärke —

Krankheiten-Obergruppen	Gesamte Bundeswehr			darunter in der Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre		
	1963	1964	1965	1963	1964	1965
I. Infektiöse und parasitäre Krankheiten	19,6	15,4	13,3	21,8	17,1	13,8
II. Neubildungen	1,9	2,5	3,0	1,6	2,2	2,5
III. Allergische Krankheiten, endokrine Störungen	4,3	4,2	4,2	3,9	3,8	3,3
IV. Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
V. Psychosen, Psychoneurosen und Persönlichkeitsstörungen	5,5	5,7	6,1	3,9	4,0	3,7
VI. Krankheiten des Nervensystems und der Sinnesorgane	12,4	12,0	11,3	11,1	10,7	8,9
VII. Krankheiten des Kreislaufsystems	13,1	10,5	9,8	10,2	7,1	5,6
VIII. Krankheiten der Atmungsorgane	259,0	177,6	207,8	262,3	181,9	196,9
IX. Krankheiten der Verdauungsorgane	80,3	80,0	70,5	80,4	79,8	64,7
X. Krankheiten der Harn- und Geschlechtsorgane	11,2	11,0	10,5	9,7	9,4	8,4
XII. Krankheiten der Haut und des Unterhautzellgewebes	29,3	29,6	26,0	32,3	32,7	26,5
XIII. Krankheiten der Knochen und Bewegungsorgane	30,3	32,1	30,5	28,2	30,3	25,7
XIV. Angeborene Mißbildungen	0,7	0,6	0,5	0,7	0,6	0,4
XVI. Mangelhaft bezeichnete Krankheiten	18,3	22,0	25,7	17,8	21,6	23,6
XVII. Unfälle, Vergiftungen und Gewalteinwirkungen	148,0	151,8	140,0	166,4	171,8	146,8
Krankheiten-Obergruppen insgesamt	634,1	555,1	559,4	650,5	573,1	530,9

36) Gesamtsterblichkeit der 20- bis unter 25jährigen Männer in der Bundesrep. Deutschland 1959/64 und der gleichaltrigen Soldaten in der Bundeswehr 1959/65 nach Todesursachen

— Auf 1000 der zugehörigen Altersgruppe —

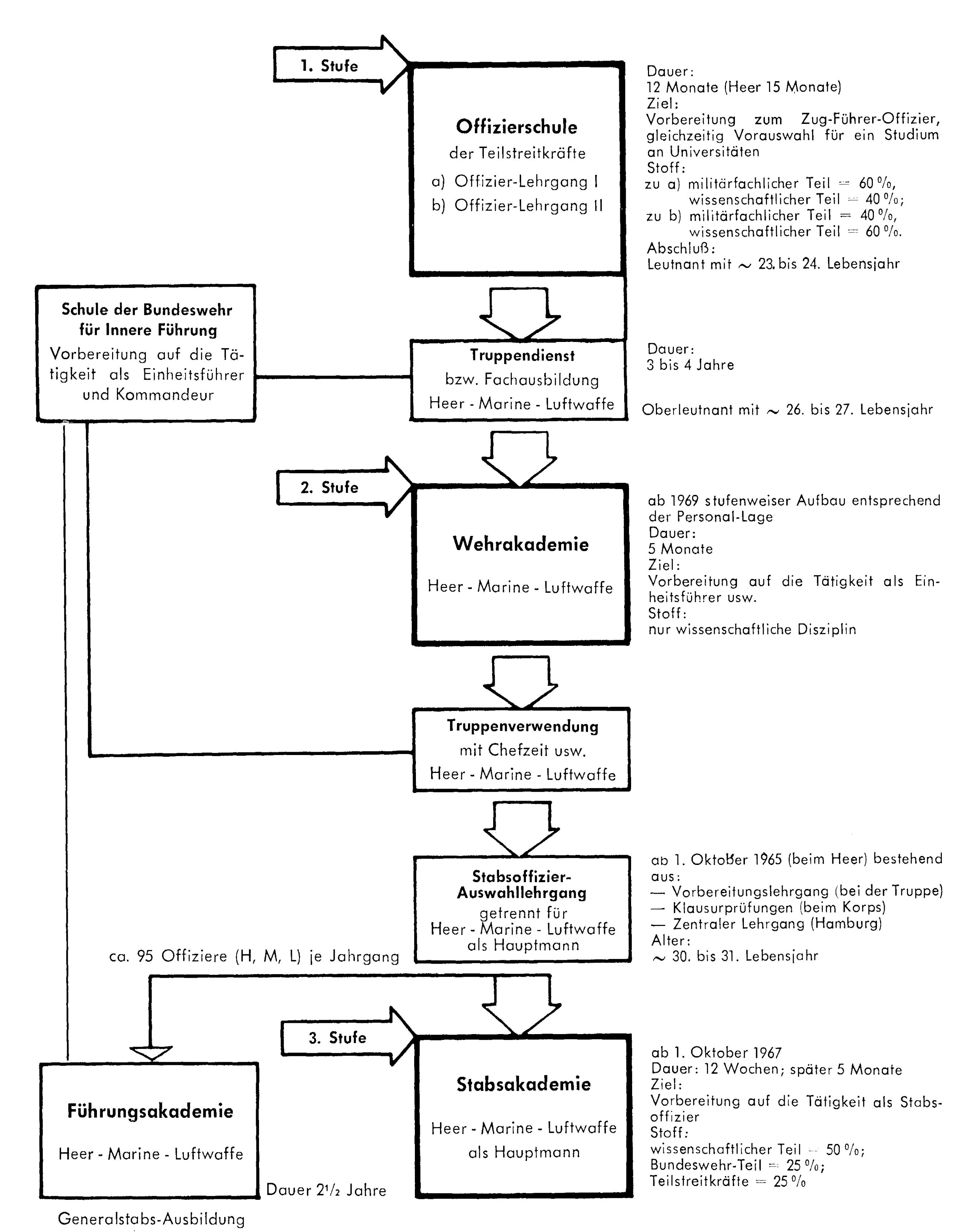


37) s. „Erzieherische Aufgaben des Vorgesetzten, Musterlösungen und Hinweise für Unterrichte in der Unterführerausbildung." Schriftenreihe Innere Führung des Bundesministeriums der Verteidigung, Heft 11, 1966

38) Plan für den Bildungsgang des Berufsoffiziers

Stufenweise Behandlung wissenschaftlichen Lehrstoffes der Studiengebiete:

— Philosophie/Pädagogik/Sprache — Geschichte/Politik/Recht — Natur- und Arbeitswelt



39) Im Jahresbericht 1963 wies der Wehrbeauftragte darauf hin, daß der Erfolg der Durchsetzung der Grundsätze der Inneren Führung mit der Erweiterung und Verbesserung der militärischen Vorgesetzten Hand in Hand gehen und die „Bildung und Allgemeinbildung ein Niveau erreichen (müssen), das Sicherheit und Wissen und Können garantiert." (Drucksache IV/2305)

40) System-Forschung Warnke, Erziehung und Bildung, Beuel 1966

41) v. Heiseler, Militär und Technik — Arbeitssoziologische Studien zum Einfluß der Technisierung auf die Sozialstruktur des modernen Militärs, in Georg Picht, Studien zur politischen und gesellschaftlichen Situation der Bundeswehr, 2. Folge, S. 96 ff.

42) System-Forschung Warnke, Der ehemalige Zeitsoldat, Beuel 1967

43) Es wurden folgende Prüfungen abgelegt:

Art der Prüfung	1961	1962	1963	1964	1965	1966
Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfungen *)	112	313	600	975	994	1 121
Meisterprüfungen	—	42	87	124	155	226
Schweißerpaß	nicht erfaßt	551	449	376	437	533
Refa-Grundschein	nicht erfaßt	111	105	92	130	104
Allgemeines Funksprechzeugnis	nicht erfaßt	191	185	168	120	258
Sonstige Fachprüfungen	nicht erfaßt	344	1 083	1 247	1 982	3 147

*) Vorwiegend in den Lehrberufen Elektromechaniker (Elektronik), Radio- und Fernsehmechaniker, Starkstromelektriker, Flugzeugmechaniker, Triebwerkmechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker, Taucher, Koch und Bürokaufmann.

44) Davon wurden bisher u. a. bewilligt:

Ausbildung	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
zum Facharbeiter, Gesellen und Gehilfen *)	15	143	152	296	531	361	333
zum Meister	146	203	503	1 253	1 550	1 483	1 062
zum Techniker	39	191	565	1 246	1 176	1 051	771
zum Ingenieur (mit teilweiser Eigenfinanzierung)	14	26	74	221	256	272	321
im Schweißen	154	264	298	519	591	582	586
im Baumaschinenwesen	46	220	356	371	348	263	160
in kaufmännischen Tätigkeiten	43	92	505	929	1 025	1 117	810
in Fremdsprachen (Übersetzer, Korrespondent usw.)	20	63	101	202	210	237	243
in der maschinellen Datenverarbeitung	—	—	126	650	971	546	432
im Gesundheitswesen	12	15	63	105	164	178	152
zum Lehrer	3	8	15	65	68	119	124

*) Vorwiegend in den Lehrberufen Elektromechaniker (Elektronik), Radio- und Fernsehtechniker, Starkstromelektriker, Flugzeugmechaniker, Kraftfahrzeugmechaniker.

45) Einen ungefähren Überblick über die Schulbildung der längerdienenden Soldaten vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr gibt der Forschungsbericht „Der (ungediente) Bewerber für den freiwilligen Dienst im Heer", System-Forschung Warnke, Beuel 1965, S. 12.

Von 100 Bewerbern hatten zuletzt besucht:

56 eine Volksschule
12 eine Mittelschule
26 eine Höhere Schule
6 eine Fach- oder Handelsschule

Es hatten besucht:

Volksschule		
bis zur 7. Klasse	8 v. H.	8 v. H.
bis zum Abschluß	48 v. H.	
Realschule		
ohne Abschluß	4 v. H.	4 v. H.
mit Abschluß	8 v. H.	
Höhere Schule		
ohne Abitur	12 v. H.	12 v. H.
mit Abitur	14 v. H.	
Fach- oder Handelsschule		
ohne Abschluß	3 v. H.	3 v. H.
mit Abschluß	3 v. H.	
Insgesamt wurden die angestrebten Schulziele nicht erreicht von		27 v. H.

46) Graf Blücher, Die Generation der Unbefangenen, Düsseldorf/Köln 1966, S. 84

Die EMNID-Untersuchung 1967 (s. S. 166 f.) bei 17- bis 29jährigen jungen Männern „Der Entschluß zum längeren Dienst in der Bundeswehr" ergab einen wesentlich stärkeren Trend zum Berufswechsel bei Freiwilligen der Bundeswehr (unter ihnen 3/4 Längerdienende, 1/4 Wehrpflichtige) als bei den von EMNID gleichzeitig befragten, dem jeweils befragten Freiwilligen in Alter, Beruf und sozialen Verhältnissen vergleichbaren Jugendlichen:

Frage: „Wissen Sie schon, was Sie nach ihrem Dienst in der Bundeswehr beruflich tun wollen? Wollen Sie in Ihren alten Beruf zurück, oder wollen Sie wechseln? Und was für ein Beruf ist das, in den Sie wechseln wollen?"

(Antwortmöglichkeiten vorgegeben)

	in alten Beruf zurück	will wechseln	weiß noch nicht	noch Schüler/ Student	keine Antwort
Freiwilliger	38 %	21 %	23 %	12 %	7 %
Vergleichsperson	51 %	10 %	13 %	7 %	19 %

47) System-Forschung Warnke, Der ausscheidende Zeitsoldat, Band II, Beuel 1966, S. 25

48) Die im Sommer 1967 durchgeführte Untersuchung sammelt Eindrücke von Unternehmern und betrieblichen Führungskräften (Personalchefs, Ausbildungsleiter, Meister u. a.) bei mehr als 100 Betrieben verschiedener Branchen und Größenordnungen. Ungeachtet der Frage, inwieweit der Auswertung von Meinungsäußerungen in diesem Umfang repräsentativer Wert beizumessen ist, ergeben sich hieraus aufschlußreiche Hinweise:

„Veränderungen in Haltung und Einstellung junger Mitarbeiter, die nach Ableistung ihrer Wehrpflicht in den Betrieb und an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, werden von der überwiegenden Zahl (87 %) der Betriebe festgestellt. Nur in wenigen Fällen (13 %) werden solche Veränderungen verneint.

Von den Betrieben, die solche Veränderungen festgestellt haben, vermerken weitaus die meisten (72 %) Veränderungen positiver Art. Etwa ein Viertel (22 %) sprechen von Veränderungen sowohl positiver als auch negativer Art, und nur ein geringer Teil (6 %) erwähnt ausschließlich solche negativer Art.

Als Erscheinungen positiver Art vermerkt über die Hälfte aller befragten Betriebe hierbei eine verbesserte Pflichtauffassung, Disziplin und Einordnungsbereitschaft gegenüber den Anforderungen im Betrieb und am Arbeitsplatz. Etwa ein Drittel der Antworten äußert sich auch zu dem gebesserten Verhalten im Umgang mit Vorgesetzten und mit Mitarbeitern.

Die Ursache für die Veränderungen der jungen Mitarbeiter in positiver Hinsicht werden von der überwiegenden Zahl (70 %) der Befragten mehr oder weniger ausschließlich in den Auswirkungen des Wehrdienstes vermutet. Ein Viertel (25 %) vermutet auch die Einwirkung anderer Faktoren, wie natürliches Älter- und Reiferwerden der jungen Menschen, Abschluß der Berufsausbildung, Verlobung oder Heirat u. a. als Anlaß für die nach dem Wehrdienst veränderte Haltung und Einstellung. Ein geringer Teil (5 %) ist der Ansicht, daß der Wehrdienst auf die positiv zu vermerkenden Wandlungen der jungen Menschen keinen Einfluß gehabt hat.

Die befragten Betriebe sollen aber in größerem Umfang auch die nach ihrer Ansicht negativen Eigenschaften fest, die die jungen Mitarbeiter nach Ableistung ihres Wehrdienstes vielfach aufwiesen. So wird von einem beachtlichen Teil (ca. 20 %) auf die Schwierigkeiten bei der Wiederanpassung an die Anforderungen des Berufs und des Arbeitsplatzes im Betrieb aufmerksam gemacht. In einigen Fällen (ca. 5 %) wird auch das fehlende oder verlorengegangene Maß bei den jungen Mitarbeitern in der Einschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten und Ansprüche betont, wobei vielfach der Eindruck einer Selbstüberschätzung entsteht.

Die Betriebe halten gerade diese negativen Erfahrungen für sehr erwähnenswert, weil in dem Zusammenhang bei einer intensiveren Beschäftigung mit diesen jungen Mitarbeitern sich herausstellt, daß von diesen Inhalt und Gestaltung des Wehrdienstes recht negativ beurteilt werden. Immer wieder wird deutlich, daß zwar die Grundausbildung ein straffer und hohe Anforderungen an den jungen Soldaten stellender Teil des Wehrdienstes ist, daß jedoch nach dessen Beendigung die meisten Soldaten Aufgaben erhalten, die diese nicht auslasten. Soweit bei diesen jungen Menschen — und das ist in der überwiegenden Mehrzahl der Fall — grundsätzlich stete Einsatzbereitschaft und Leistungswille vorhanden sind, übt eine solche längere Periode mangelnder Auslastung und den Fähigkeiten nicht entsprechender Beschäftigung verständlicherweise einen negativen Einfluß auf die Haltung und Einstellung aus, die sich dann auch — wie dargestellt — bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz auswirkt. Etwa 30 % der Befragten treffen derartige Feststellungen.

In einigen Fällen (ca. 5 %) wird auf Eindrücke hingewiesen, die schlechte Führung und ungeeignete Vorgesetzte bei jungen Mitarbeitern während ihres Wehrdienstes hinterlassen haben. Aus den relativ wenigen Aussagen, die auf die Frage der Beurteilung von Bundeswehr und Wehrdienst durch die jungen Mitarbeiter gemacht werden (ca. 25 %), ergibt sich, daß negative Äußerungen der jungen Mitarbeiter in dieser Hinsicht die Ausnahme darstellen. Die meisten von ihnen bewerten die Bundeswehr in ihrer Notwendigkeit und auf Grund der Erfahrungen während des Wehrdienstes positiv oder sehen diese Dinge als notwendige Gegebenheit angesichts der heutigen politischen Situation an. In Einzelfällen läßt sich sagen, daß ein Wandel in dieser Beurteilung zum Positiven erst nach dem Wehrdienst festzustellen ist, während vorher die jungen Menschen die Erfüllung des Wehrdienstes als störend und unnötig ansahen.

Aus einigen Antworten (ca. 15 %) kann auch eine Feststellung über die vermehrte Einsicht und Verantwortungsbereitschaft der jungen Mitarbeiter über den Betrieb hinaus als Staatsbürger nach Ableistung ihres Wehrdienstes entnommen werden. Hierbei wird überwiegend eine Besserung in dieser Hinsicht festgestellt."

49) Paul Friedrich: Staat und Jugend in der DDR — Aufgaben der örtlichen Volksvertretungen und der wirtschaftsleitenden Organe bei der Verwirklichung der staatlichen Jugendpolitik. Berlin 1966. S. 232

50) vgl. Oskar Anweiler: Jugendpolitik und Jugenderziehung in kommunistischen Gesellschaftsordnungen. In: Bildung und Erziehung. H. 2/1966, S. 88

51) Gesetzblatt der DDR. T. I. Nr. 82 vom 6. Oktober 1955. S. 653

52) Jugend der DDR — Waffenträger der Nation. Stellungnahme des Sekretariats des Zentralrats der FDJ. In: Junge Welt vom 20. Januar 1962, S. 1

53) Gesetz über die allgemeine Wehrpflicht (Wehrpflichtgesetz) vom 24. Januar 1962. In: Volksarmee, Wochenzeitung der Nationalen Volksarmee. Berlin. Beilage 2/1962

54) Reservisten als GST-Ausbilder. In: Neues Deutschland vom 5. April 1967. S. 2

55) Deutsches Militärlexikon. Berlin 1961. Stichwort: Ausbildung, politische

56) Schutz des Staates aus christlicher Gewissenspflicht. In: Neues Deutschland vom 1. Oktober 1966. S. 2

57) Walter Friedrich: Jugend heute. Berlin 1966

58) vgl. Norbert Papier: Die neue Leitung ist gewählt; jetzt heißt es gut arbeiten — Gedanken eines FDJlers auf der Wahlversammlung der Grundorganisation im VEB „Ernst Thälmann" Magdeburg. In: Junge Welt vom 14. Dezember 1966. S. 3

59) vgl. Lothar Oppermann: Lehrer wollen aktiv sein. Diskussionsbeitrag auf der 8. Tagung des Zentralvorstandes der Gewerkschaft Unterricht und Erziehung am 28./29. August 1966. In: Deutsche Lehrerzeitung Nr. 44/1966 S. 3 bis 4

60) Klaus Völkerling: In: Pädagogik. H. 10/1966. S. 892—898

61) Oberleutnant Joachim Kleine: Das Nützliche und das Anständige — Über das Humanistische unseres soldatischen Tuns. In: Forum H. 10/1966. S. 4—5

62) Wolfgang Herger/Hans Kleinschmidt: Der 20. Jahrestag der SED und die FDJ an den Universitäten, Hoch- und Fachschulen. In: Forum H. 3/1967. S. 2

63) Jugend und Sozialismus — Beschluß des Staatsrates der DDR, vom 31. März 1967. In: Junge Welt 1. April 1967. S. 3 f.

64) Horst Schumann: Jeder muß wissen, auf welcher Seite er steht. Diskussionsbeitrag auf der 4. Delegiertenkonferenz der FDJ-Organisation in der NVA. In: Junge Generation. H. 7/1965. S. 3.
65) Werner Maier/Manfred Reichenbach/Richard Rieck: Zu einigen Problemen der Militärpolitik der SED und der sozialistischen Wehrerziehung. In: Deutsche Lehrerzeitung. Nr. 5/1966. DLZ — Dokumentation. S. 7

66) Oberleutnant Joachim Kleine, a. a. O. S. 5
Vgl. auch: Oberst a. D. Max Stoll: Der Frieden hat die stärkeren Bataillone. In: Deutsche Lehrerzeitung Nr. 9/1967. S. 7

67) Horst Schumann: Die Verantwortung der Jugend in der sozialistischen Gesellschaft und die Aufgaben der Freien Deutschen Jugend. Referat auf dem VIII. Parlament der FDJ. In: Junge Generation. H. 6/1967. S. 7

68) ebenda

69) ebenda, S. 41

70) Siegfried Schmidt: Liebe, Haß und Imperialismus. In: Junge Generation. H. 8/1966. S. 11

71) ebenda

72) M. Maier/M. Reichenbach/R. Rieck, a. a. O. S. 7

73) Bezirksschulrat Weißig: Sozialistische Wehrerziehung an unseren Schulen — Aufgabe aller Lehrer und Erzieher, Sonderdruck des Rates des Bezirkes Halle. Abteilung Volksbildung S. 21

74) ebenda

75) Thomas M. Forster: NVA — die Armee der Sowjetzone. Köln 1966/67 S. 83

76) „Die Aufgaben des Jugendverbandes bei der Erläuterung der Militärpolitik der Partei und die Verantwortung der FDJ für die sozialistische Wehrerziehung unter der Jugend." Aus dem Beschluß des Zentralrates der FDJ vom 31. August 1965. In: Junge Generation. H. 10/165. S. 12

77) „Gemeinsame Mitteilung des Ministeriums für Volksbildung und des Zentralvorstandes der Gesellschaft für Sport und Technik zur Unterstützung der sozialistischen Wehrerziehung der Schüler und Berufsschüler an den Oberschulen und erweiterten Oberschulen, Berufsschulen und Betriebsberufsschulen. Vom 18. März 1963. In: Bildung und Erziehung (Loseblatt-Sammlung) E/I/2

78) Freies Wort (Suhl) vom 22. Dezember 1964

79) Waldemar Verner: Wissenschaft und Landesverteidigung. In: Einheit. H. 8/1965. S. 55

80) § 44 Jugendgesetz der DDR. (Gesetz über die Teilnahme der Jugend der Deutschen Demokratischen Republik am Kampf um den umfassenden Aufbau des Sozialismus und die allseitige Förderung ihrer Initiative bei der Leitung der Volkswirtschaft und des Staates, in Beruf und Schule, bei Kultur und Sport. Vom 4. Mai 1964) In: Gesetzblatt der DDR. T. I. Nr. 4. 1964

81) Generalleutnant Heinz Kessler: Sozialistische Landesverteidigung — Sache des ganzen Volkes. In: Junge Generation H. 2/1966. S. 12

vgl. auch: Horst Schumann: Jeder muß wissen ... a. a. O., S. 3